

Председатель Томской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки



[Signature]
Н.М. Глушко

«15» сентября 2009г.

Начальник Департамента
общего образования
Томской области

[Signature] Л.Э. Глок

«03» сентября 2009г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом общего образования
Томской области и Томской территориальной
организацией профсоюза работников народного
образования и науки на 2009-2012 гг.

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 5

«10» 11 2009 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом общего образования Томской области
и Томской территориальной организацией профсоюза работников
народного образования и науки на 2009-2012гг.

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», Законом Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», Законами Томской области от 12 ноября 2001 года № 119-ОЗ «Об образовании в Томской области», «О социальном партнерстве в Томской области», другими Законами и иными нормативными правовыми актами, Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией Профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями на 2008-2010 гг.

1.2. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в отрасли и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

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 и иных учреждений – Департамент общего образования Томской области (в дальнейшем – Департамент).

От имени работников отрасли – Томская территориальная организация профсоюза работников народного образования и науки в лице обкома профсоюза (в дальнейшем – обком профсоюза) (ст.ст. 29, 34 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что обком профсоюза, профсоюзные организации, входящие в структуру Томской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки, интересы которых он представляет, выступают в качестве полномочных представителей коллективов образовательных учреждений Томской

области при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также ведении переговоров по решению трудовых и социально-экономических проблем: форм оплаты труда, занятости, приема 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 учреждениях не могут устанавливать права и гарантии работникам в меньшем объеме, чем это предусмотрено законодательством, отраслевым тарифным соглашением, областным трехсторонним соглашением и данным соглашением.

Учреждения, при наличии собственных средств, в том числе предоставляемых учредителями, спонсорами, могут расширять и дополнять эти гарантии и права.

Настоящее Соглашение вступает в силу с 2 октября 2009 г. и действует по 30 сентября 2012 г.

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

1.7. Настоящее Соглашение является обязательным для применения в образовательных учреждениях системы общего образования Томской области, органах, осуществляющих управление в сфере общего образования Томской области (в дальнейшем - органов управления образованием) и других организациях, входящих в инфраструктуру системы общего образования Томской области, в т.ч. при заключении территориальных соглашений, 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 образовательных учреждений системы общего образования Томской области, органов управления образованием Томской области и других организаций, входящих в инфраструктуру системы общего образования Томской области. Работники и руководители, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить обком 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 за выполнением отраслевого

Соглашения (далее – Комиссия).

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

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 нормативных правовых актов, иных принимаемых решений (распоряжений и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

Включение представителей обкома профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных 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 областной организации Профсоюза в обязательном порядке направляются в Департамент, а нормативные правовые акты, отнесенные к сфере трудовых и социально-экономических отношений, принимаемые Департаментом, - в адрес обкома профсоюза.

1.13. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаются в учреждениях и организациях, указанных в п. 1.7 настоящего Соглашения, по согласованию с выборным профсоюзным органом (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 Департамента и обкома профсоюза с разъяснениями отдельных положений настоящего Соглашения.

2. Контроль за выполнением Соглашения

2.1. Департамент доводит текст Соглашения до сведения руководителей учреждений и организаций, указанных в п. 1.7, а обком 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 № 3).

2.4. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании коллегии Департамента и Президиума обкома профсоюза и доводится до сведения руководителей учреждений и 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.

2.6. Департамент в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей и иных должностных лиц учреждений и 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 общего образования Томской области через представление в законодательные и исполнительные органы государственной 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 учреждений образования и др.

3.2. Департамент 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 подведомственных областных государственных образовательных учреждений, составлять и представлять расчеты в рамках бюджетного процесса с целью установления в проекте областного бюджета нормативов финансирования, достаточных для обеспечения нормального функционирования образовательных учреждений.

Обеспечивать в полном объеме финансирование расходов на осуществление выплат вознаграждения и доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в соответствии с законодательством Томской области.

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

3.2.3. Производить расчет фонда оплаты труда, штатной численности в областных государственных образовательных учреждениях в соответствии с предельной наполняемостью классов, групп, установленной соответствующими Типовыми Положениями.

3.2.4. Разработать и содействовать принятию областных программ развития общего образования.

3.3. Обком профсоюза в пределах своей компетенции обязуется проводить работу по привлечению коллективов образовательных учреждений к управлению экономикой образовательных учреждений, к организации контроля за рачительным расходованием средств, выделяемых на образование из бюджетов различных уровней, а также внебюджетных средств.

3.4. В распоряжение областных государственных образовательных учреждений выделяются средства на установление выплат компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, определенных в соответствии с их тарифно-квалификационными характеристиками, и выплат стимулирующего характера, в том числе за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другое. При наличии финансовых возможностей размеры выделяемых средств для областных государственных образовательных учреждений могут быть увеличены.

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 Российской Федерации.

4.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных 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, необходимо 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 любого представителя работодателя считается заключением трудового договора.

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, поступающим на работу в образовательное учреждение, предварительно направляются в выборный профсоюзный орган учреждения 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 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 3 месяца до даты увольнения работника.

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

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

а) ликвидация учреждения (организации), указанных в п.1.7 настоящего Соглашения;

б) сокращение численности или штата работников учреждения (организации) в количестве - 30% и более списочного состава работников в течение девяноста календарных дней (единовременно или суммарно).

4.15. Расторжение трудового договора с работником, членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями 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, а в отношении первых руководителей образовательных учреждений и с учетом мотивированного мнения

вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.16. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

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 (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) 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. Выплата в размере двухнедельного среднего заработка выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении в связи с отказом работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 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).

Оплата времени приостановки работы при этом производится как при простое при наличии вины работодателя (ч. 1. ч. 2 ст. 157 ТК РФ).

4.20. Полномочия работодателя по отношению к руководителю образовательного учреждения выполняет орган управления образованием в соответствии с Положением о соответствующем органе управления образованием или иной орган в соответствии с действующим законодательством.

На руководителей образовательных учреждений, как на работников

этих учреждений, полностью распространяются условия настоящего Соглашения, иных Соглашений, коллективного договора за исключениями, вытекающими из правового положения руководителя.

5. Оплата труда

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

Формирование систем оплаты труда работников образовательных учреждений, 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 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 тяжелых работах, 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 Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются положениями об оплате труда работников, которые являются приложениями к коллективным договорам образовательных учреждений.

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

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 учреждениях в соответствии с ТК РФ.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается заработная плата с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже 1/300 процента действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.4. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три 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 (если таковые имеются) учреждений, финансируемых из областного бюджета, устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области, а учреждений, финансируемых из местного бюджета – органами местного самоуправления, а также коллективными договорами и территориальными соглашениями.

5.7. Образовательные учреждения обладают правом (без

согласования с органами управления образованием) 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 (ст. 43 Закона РФ «Об образовании»).

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

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

5.8. Рабочий день работников образовательных учреждений с учетом мнения выборного профсоюзного органа может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов.

Педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности с продолжительностью рабочего дня, установленной не расписанием занятий, а Правилами внутреннего трудового распорядка и разрывными графиками рабочего времени (воспитатели детских домов, школ-интернатов и др.) может производиться доплата к должностному окладу за разделение рабочего дня на части с перерывом более двух часов.

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. При замене 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.

5.11. 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. Педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений, имеющим квалификационную категорию, удостоенных специальных званий, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный...», молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в соответствии со ст. 35 Закона Томской области «Об образовании в Томской области».

Работник образовательного учреждения, подпадающий под выплату нескольких надбавок, получает только одну надбавку по принципу наибольшей выгоды.

5.13. 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 (ст. 154 ТК РФ) в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 № 193/7-69 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых ставок и должностных окладов работников учреждений и организаций» и постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 г. № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время».

5.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (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.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда от 4 до 12%, утвержденными Приказом Гособразования СССР от 20.08.90 N 579 (с изменениями и дополнениями). Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места.

5.15. Время простоя по вине работодателя (областного образовательного учреждения) оплачивается в размере средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя, связанное с низкой температурой, оплачивается в размере средней заработной платы работника.

5.16. 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.

5.17. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Томской области.

6. Рабочее время и время отдыха

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

В учреждениях, 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 учреждений может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается в отношении руководителя учреждения - учредителем, а в отношении других работников руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

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

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

Объем 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 том же образовательном учреждении его руководителем, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением.

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

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни, за исключением учреждений 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 каждого образовательного учреждения.

6.4. Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью не менее 3 календарных дней.

При установлении в образовательных учреждениях перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем применяется перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем системы Министерства просвещения СССР, которым может предоставляться дополнительный отпуск (приложение № 4 к письму Минпроса СССР и ЦК Профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений от 9.07.1970г., № 67-М).

6.5. 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.

6.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, 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. 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.

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

- при работе без больничных листов;

- председателям профсоюзных организаций, профорганизаторам;
- библиотекарям (зав. библиотеками) и др. (ч.2 ст. 116 ТК РФ)

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

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

6.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в том числе:

- врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных учреждений – двенадцать рабочих дней;

- врачам и среднему медицинскому персоналу учреждений (школ (классов), школ-интернатов (классов), детских домов (групп), детских садов (групп), ясли-садов (групп), домов ребенка) для умственно отсталых детей и детей с поражением центральной нервной системы с нарушением психики – тридцать рабочих дней (ст. 117 ТК РФ, раздел 40 «Здравоохранение» Списка производств, цехов, профессий с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением ГКТ СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22).

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

6.10. Учреждения с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников (например, в связи с бракосочетанием, рождением ребенка (мужу), дня рождения, переездом, смертью близких родственников, за длительный стаж работы, за ведение здорового образа жизни, за профсоюзную работу и др.). Порядок и условия предоставления этих дней определяются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения.

6.11. Отпуска, указанные в пунктах 6.7 и 6.10 настоящего Соглашения, могут оплачиваться в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах учреждений и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Работникам предприятий, учреждений, организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным работникам профсоюзов и др. общественных организаций), 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. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года определяется учредителем в соответствии с Типовым Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года (Приложение № 1).

6.13. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2 ст. 128 ТК РФ), руководитель образовательного учреждения с учетом производственных возможностей учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы 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 учреждения.

6.14. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения (иной организации).

7. Трудовой распорядок и материальная ответственность

7.1. Руководитель учреждения (иной организации) обязан под расписку 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 учреждения 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. Департамент, муниципальные органы управления образованием, и 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 неотложной доврачебной помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала для оказания неотложной доврачебной 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. Принимать меры по обеспечению своевременного и в полном объеме выделения средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии в пределах средств областного и местных бюджетов.

Предусматривать в сметах образовательных учреждений средства, необходимые для прохождения всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.1.5. Утверждать сроки и обеспечивать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства

8.2. В соответствии с основами законодательства РФ об охране труда и Закона Томской области «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 учреждений, 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 учреждениях 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 «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. Принимать меры по выделению средств на охрану труда образовательных учреждений в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников из всех источников финансирования.

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

8.3. Стороны обязуются организовывать ежегодное проведение спартакиад работников образования в Томской области согласно положениям о спартакиадах.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячная денежная компенсации с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размерах, предусмотренных действующим законодательством. Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы и иных работников данной организации, осуществляющих в соответствии с трудовым договором постоянную педагогическую деятельность в порядке совмещения (ст. 151 ТК РФ).

Данная компенсация выплачивается независимо от объема учебной нагрузки и в период нахождения педагогического работника в отпуске (в том числе в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, длительном отпуске продолжительностью до 1 года за 10 лет педагогической работы).

9.2. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, может выплачиваться

единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы при наличии средств (исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ), если такая выплата предусмотрена коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

9.3. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, 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 образовательного учреждения и соответствующим выборным профсоюзным органом (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

9.4. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений на территории Томской области соблюдаются следующие условия:

9.4.1. Председатели районных, городских, территориальных профсоюзных организаций и председатели первичных профсоюзных организаций входят по должности в состав соответствующих аттестационных комиссий в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000г. № 1908.

9.4.2. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников она может быть продлена в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождение в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- отпуска, предоставленного в соответствии с п.5. ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- осуществление полномочий на выборных должностях на освобожденной основе.

Со дня выхода на работу действие имевшейся у них квалификационной категории продлевается по заявлению работника в зависимости от продолжительности вышеуказанных периодов соответствующими органами управления образованием на срок до двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории в указанные периоды, действие квалификационной категории продлевается со дня выхода на работу, при условии, если заявление о продлении квалификационной категории подано работником в течение одного месяца со дня выхода на работу. При окончании срока действия квалификационной категории после выхода на работу, действие квалификационной категории продлевается со дня истечения срока ее действия, при условии, если заявление о продлении квалификационной категории подано в течение одного месяца со дня истечения срока ее действия.

В случае возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательного учреждения, со дня выхода на работу действие квалификационной категории по заявлению работника продлевается на срок до двух лет.

В случае закрытия образовательного учреждения на капитальный ремонт педагогическому работнику продлевается срок действия квалификационной категории до 2 лет, при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данном учреждении.

9.4.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, имеющаяся у них квалификационная категория, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в сроки, предусмотренные Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000г. № 1908. для подачи заявления на аттестацию, в период действия квалификационной категории.

В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям повторное продление действия квалификационной категории до наступления у педагогического или руководящего работника возраста, установленного ст. 7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

Квалификационная категория не продлевается педагогическим и руководящим работникам, которым осталось менее трех лет до наступления права на пенсию в связи с педагогической деятельностью.

9.4.4. По истечении 5-летнего срока действия квалификационной категории (за исключением окончания продленного срока действия квалификационной категории в случаях, указанных в пунктах 9.4.2 и 9.4.3

настоящего Соглашения), квалификационная категория педагогического и руководящего работника продолжает действовать до 1 сентября следующего учебного года.

В случае, если работнику присваивается более низкая квалификационная категория, ранее имевшаяся квалификационная категория продолжает действовать до окончания ее срока действия, но не продлевается до 1 сентября следующего учебного года.

9.4.5. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания, награжденным правительственными, государственными наградами согласно приложению № 2 по личному заявлению, которое подается в сроки, установленные Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования РФ от 26.06.2000г. № 1908, может быть присвоена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения, а на руководителей образовательных учреждений – руководителями соответствующих органов управления образованием. Указанной льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших Соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

Победителям и лауреатам областных этапов областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Человек года» в номинации «Учитель года», «Женщина-руководитель года», «Молодой руководитель года», конкурсов профессионального мастерства по личному заявлению может быть присвоена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов. Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Победителям конкурсов приоритетного национального проекта «Образование» по личному заявлению и на основании представления региональной конкурсной комиссии может быть присвоена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет. Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Экспертам Главной (областной) аттестационной комиссии, имеющим стаж работы на педагогических и руководящих должностях не менее 10 лет, стаж работы экспертом не менее 5 лет непрерывно,

принимающим участие в изучении профессиональной компетентности не менее 5 педагогических и руководящих работников в год по личному заявлению и на основании представлений руководителей экспертных советов может быть присвоена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет. Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

По применению п. 9.4.5. настоящего Соглашения см. примечание в приложении № 2.

9.4.6. В случаях, когда педагогический работник, имеющий квалификационную категорию по одной должности, выполняет одновременно работу по другой педагогической должности, либо принят на должность, по которой квалификационная категория ему не присваивалась, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают по этим должностям в основном должностные обязанности, учебные программы, профили работы или имеются иные основания учитывать квалификационную категорию.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является письменное заявление работника, а в отношении первой и высшей квалификационной категории, кроме того, письменное представление руководителя образовательного учреждения, в котором работник работает в должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Заявление подается в отношении:

высшей квалификационной категории – начальнику Департамента общего образования Томской области;

первой и второй квалификационной категории работником областного государственного образовательного учреждения – начальнику Департамента общего образования Томской области;

первой и второй квалификационной категории работником муниципального образовательного учреждения – руководителю муниципального органа управления образованием.

По усмотрению лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, вопрос о возможности учитывать при оплате имеющуюся квалификационную категорию может быть передан на рассмотрение соответствующей аттестационной комиссии, решение которой имеет обязательный характер.

Решение об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории принимается лицами, указанными в части третьей настоящего пункта, оформляется приказом (распоряжением) и действует с даты, определяемой руководителем органа управления образованием, а в случае,

предусмотренном частью четвертой настоящего пункта – с даты принятия решения соответствующей аттестационной комиссией.

9.5. 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), выплачивается заработная плата в размере должностного оклада при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

9.6. Департамент и обком профсоюза рекомендуют руководителям и профсоюзным организациям образовательных учреждений при наличии собственных средств осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников:

- оказывать материальную помощь;
- выплачивать единовременное пособие на оздоровление;
- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, государственными наградами и фиксировать данные выплаты в районных, городских Соглашениях, коллективных договорах;
- осуществлять иные меры социальной поддержки.

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

9.8. Обком 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 коллективам и отдельным членам профсоюза, выделяет беспроцентные ссуды;

- анализирует социально-экономическое положение работников образовательных учреждений, взаимодействует с депутатами Государственной Думы Томской области и Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников отрасли.

9.9. Департамент и обком профсоюза:

- представляют работников образовательных учреждений к награждению ведомственными и государственными наградами;
- добиваются выделения бюджетных средств на строительство жилья для работников образовательных учреждений, субсидий и ссуд.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

10.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», 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 в порядке безналичного перечисления на текущий счет районной, городской и территориальной профсоюзной организации со счетов учреждений, 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. 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 статьи 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение по любым основаниям не освобожденных председателей районных (городских, территориальных) профсоюзных организаций в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия президиума обкома профсоюза.

Работники, избранные в состав выборного профсоюзного органа образовательного учреждения (иной организации), не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного выборного профсоюзного органа, а руководители выборных профсоюзных органов (профорганизаторы) - и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

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

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен правилами статьи 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае принятия решения руководителем образовательного учреждения (иной организации) без согласования с профсоюзным комитетом, обязательного в соответствии с нормативными правовыми актами, настоящим и иными Соглашениями, коллективным договором, - такое решение является недействительным.

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

10.5. Члены профсоюзных комитетов, профорганизаторы освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

По представлению председателя районной, городской, территориальной 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.

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 работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленным законом.

10.6. 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).


10.7. Муниципальные органы управления образованием, руководители образовательных учреждений (и иных организаций) предоставляют соответствующим профорганам первичной, районной, городской, территориальной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, телефонную связь.

Сопредседатели комиссии по подготовке Отраслевого Соглашения:

Заместитель председателя
ТТО профсоюза образования

Заместитель начальника
Департамента общего
образования Томской
области по социально-
экономическим вопросам

 Т.А. Фоминых

 Т.М. Величутина

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений 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 учреждений, в отношении которых Департамент общего образования Томской области осуществляет полномочия учредителя (собственника).

2. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (далее длительный отпуск) в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

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

4. 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;

*** Примечание:**

Учредители образовательных учреждений принимают собственные Положения о предоставлении указанного отпуска, которые не могут ухудшать порядок и условия предоставления отпуска по сравнению с настоящим Типовым Положением. Учредители 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.

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;

- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- 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 одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение 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 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение 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 3 месяцев;
- период безработицы – при условии постановки на учет в качестве безработного в срок не позднее 3 месяцев со дня увольнения;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение 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 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательное учреждение 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 2 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 образовательного учреждения 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 получение 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. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

18. 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.

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

20. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

21. 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.

22. Работникам-совместителям, 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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 по росписи.

26. 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».

27. 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 при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) норм рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

Профессор

Доцент

Преподаватель (включая старшего)

Ассистент

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Логопед

Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)
Руководитель физического воспитания
Педагог дополнительного образования
Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения
Тренер-преподаватель (включая старшего)
Концертмейстер
Музыкальный руководитель
Воспитатель (включая старшего)
Классный воспитатель
Социальный педагог
Педагог-психолог
Педагог-организатор
Старший вожатый
Методист (включая старшего)
Инструктор-методист
Инструктор по труду
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).

Приложение № 2

ПОЛОЖЕНИЕ

о присвоении высшей квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания, награжденными правительственными и государственными наградами.

Для присвоения высшей квалификационной категории (продления срока ее действия) аттестуемому педагогу необходимо представить в Главную (областную) аттестационную комиссию Департамента общего образования Томской области следующие документы: *

- личное заявление в установленной форме и в сроки, указанные в Положении о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (с 15.04 по 30.06);
- копию наградного документа, заверенного руководителем образовательного учреждения;
- представление (характеристика) руководителя образовательного учреждения.

Перечень почетных званий, правительственных и государственных наград Российской Федерации, дающих право на присвоение высшей квалификационной категории:**

- почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»
- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»
- почетное звание «Заслуженный работник физической культуры РФ»
- почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ»
- почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»
- почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»
- почетное звание «Заслуженный деятель искусств РФ»
- почетное звание «Заслуженный тренер России»
- орден «за заслуги перед Отечеством» I, II, III, IV степени
- орден Почета
- орден Дружбы
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени.

Кроме того, учитываются почетные звания, государственные и правительственные награды Союза ССР и союзных республик, полученные до 12.12.1991г., за исключением медали «Ветеран труда», юбилейных медалей.

Примечание:

* п. 9.4.5. Отраслевого Соглашения не предусматривает обязательное присвоение соответствующей квалификационной категории. Вопрос о присвоении решается соответствующими аттестационными комиссиями.

** Почетные звания, ордена и медали, государственные и правительственные награды Союза ССР и союзных республик учитываются только те, которые получены в связи с педагогической деятельностью.

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 Департамента общего образования Томской области и президиума Томского обкома профсоюза.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства.

1.3. Комиссию составляют представители:

- обкома профсоюза,
- Департамента.

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 Томской области «О социальном партнерстве в Томской области», настоящим Положением.

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия настоящего Отраслевого соглашения (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 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 областной 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, руководителями 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 изготавливаются 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

законодательством Российской Федерации 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 исполнительных органов государственной власти, органов управления образованием, 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 коллегий (советов) органов управления образованием и президиума обкома, райкомов, горкомов (советов) профсоюза по вопросам, представляющим интерес для данной стороны, при подтверждении полномочий члена Комиссии и согласовании с соответствующим сопредседателем.