

Председатель Томской городской  
организации ТТО профсоюза работни-  
ков народного образования и науки РФ

\_\_\_\_\_ Л.В. Четверухина

«01» сентября 2020г.

г. Томск, ул. Шевченко, 41а,

т. 90-67-10

Начальник департамента  
образования администрации  
Города Томска

\_\_\_\_\_ О.В.Васильева

«01» сентября 2020г.

г. Томск, ул. Шевченко, 41а,

т. 90-99-44

## **СОГЛАШЕНИЕ**

**между департаментом образования администрации  
Города Томска и Томской городской  
организацией Томской территориальной организации  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ  
на 2020-2023 гг.**

Соглашение прошло уведомительную регистрацию:  
Департамент труда и занятости населения Томской области  
Зарегистрировано № 23 от 11.09.2020 года Департаментом труда и занятости Томской обла-  
сти.

## СОГЛАШЕНИЕ

**между департаментом образования администрации Города Томска  
и Томской городской организацией Томской территориальной  
организации профсоюза работников  
народного образования и науки РФ на 2020-2023 г.г.**

### **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее Соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным законом «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, работодателями и их объединениями на 2020-2022 годы, Соглашением о социальном партнерстве между администрацией Города Томска, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, объединениями работодателей и работодателями Города Томска на 2019-2021 годы, Отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Администрации Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2021 гг.» и другими законодательными и нормативными актами.

**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 образования администрации Города Томска (в дальнейшем – департамент образования);

от имени работников отрасли – Томская городская организация Томской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в ли-

це горкома профсоюза (в дальнейшем – горком профсоюза) (ст.ст. 29, 34 ТК РФ).

**1.5.** Стороны договорились, что горком профсоюза, профсоюзные организации, входящие в структуру Томской городской организации Томской территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, интересы которых он представляет, выступают в качестве полномочных представителей коллективов образовательных учреждений г. Томска при разработке и заключении коллективных договоров, 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 учреждениях образования не могут устанавливать права и гарантии работникам в меньшем объеме, чем это предусмотрено законодательством, отраслевым тарифным Соглашением, областным трехсторонним Соглашением, областным отраслевым Соглашением, городским трехсторонним Соглашением о социальном партнерстве и данным Соглашением.

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

Настоящее Соглашение вступает в силу с 19 сентября 2020 г. и действует по 19 сентября 2023г.

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 городских муниципальных образовательных учреждениях, департаменте образования администрации Города Томска и других организациях, входящих в инфраструктуру системы образования, в т.ч. при заключении коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных споров.

**1.8.** Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей, являющихся членами Профсоюза муниципальных образовательных учреждений, департамента образования администрации Города Томска и других организаций, входящих в инфраструктуру системы образования г. Томска.

Работники и руководители, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить городской комитет 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 изменении действующего за-

конодательства, а также при возникновении иных условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, 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. Нарушение или невыполнение руководителем образовательного учреждения (организации) обязательств, установленных настоящим отраслевым Соглашением, считается нарушением руководителем его трудовых обязанностей.

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

**1.12.** В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

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

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

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

Постановления коллегиальных органов городской организации Профсоюза направляются в департамент образования, а нормативные документы, отнесенные к сфере трудовых и социально-экономических отношений, принимаемые департаментом, - в адрес горкома 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 первичной профсоюзной организации (ст. 8 ТК РФ).

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

В случае необходимости по предложению заинтересованной стороны в департамент образования, работодателям и в профсоюзные организации направляются

совместные письма департамента образования и горкома профсоюза с разъяснениями отдельных положений настоящего Соглашения.

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

**2.1.** Департамент образования доводит текст Соглашения до сведения руководителей учреждений и организаций, указанных в п. 1.7, а горком 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 коллегии департамента образования и президиума горкома профсоюза не реже одного раза в год 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 ответственность в соответствии с законодательством РФ за уклонение от участия в переговорах, непредставление необходимой информации, необоснованный отказ от заключения (изменения) Соглашения, нарушение или невыполнение принятых обязательств.

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

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

## **3. Экономика и управление образованием.**

**3.1.** Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции добиваться выделения средств для нормального функционирования и развития системы образования г. Томска через представление в законодательные (представительные) и исполнительные органы власти предложений по увеличению оплаты труда работникам образования, созданию надлежащих условий по охране труда и технике безопасности, обеспечению социальных гарантий и льгот работающих в отрасли, а также предложений по укреплению и развитию материальной базы учреждений обра-

зования и др.

**3.2.** Департамент образования обязуется в установленном порядке и в пределах своей компетенции:

**3.2.1.** Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников подведомственных образовательных учреждений, составлять и представлять расчеты в рамках бюджетного процесса с целью установления в проектах областного и городского бюджетов 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.** Разрабатывать и содействовать принятию городских программ развития образования.

**3.3.** Горком 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 городских муниципальных образовательных учреждений выделяются средства на установление компенсационных и стимулирующих надбавок и доплат за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, определенных в соответствии с их тарифно-квалификационными характеристиками, а также 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 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 (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

**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, устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) по соглашению сторон, 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 законодательством о труде РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

**4.6.** Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения с различными категориями работников, поступающими на работу, предварительно направляются в профсоюзный орган с целью уведомления (приложение № 4).

**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 письмен-

ным 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 работодатель письменно уведомляет соответствующий профсоюзный орган не менее чем за три месяца до даты увольнения работника.

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

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

а) ликвидация организации, указанных в п.1.7 настоящего Соглашения;  
б) сокращение численности или штата работников организации в следующем количестве:

- для организаций с численностью до 100 человек:

30 и более человек в течение 90 календарных дней;

- для организаций с численностью от 101 до 500 человек:

30 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 90 календарных дней.

**4.15.** Расторжение трудового договора с работником, членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным 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 предварительного согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении первых руководителей образовательных организаций – также и с учетом мотивированного мнения вышестоящего коллегиального 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 31.10.2010 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 (соглашения) между работником и работодателем, или 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;
- при равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены Профсоюза.

**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 образовательной организации выполняет департамент образования в соответствии с Положением о департаменте образования администрации Города Томска.

На руководителей образовательных организаций, как на работников этих организаций, полностью распространяются условия настоящего Соглашения, иных Со-

глашений, 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 организациях, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

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

1. Единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;
2. Единого 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, 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, городской) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
8. Мнения соответствующих профсоюзов (профсоюзных организаций).

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

юзной организации.

Установленная педагогическим работникам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то объем учебной нагрузки определяется 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 и Постановлением администрации Города Томска.
- 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), работодатель обязан выплатить их работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже 1/150 процента действующей в это время ключевой ставки 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 за полной выплатой отпускных, если иное не предусмотрено согла-

шением работника и работодателя.

**5.6.** Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (если таковые имеются) организаций, устанавливается в порядке и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области и администрации Города Томска, а также коллективными договорами организаций, территориальным ведомственным Соглашением и настоящим Соглашением.

Руководителям образовательных организаций, одновременно выполняющий работу по педагогической должности, стимулирующие выплаты могут устанавливаться правовыми актами департамента образования администрации Города Томска.

**5.7.** Образовательные организации обладают правом (без согласования с департаментом образования) полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством (ст. 28 Закона «Об образовании в РФ»).

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 оплаты труда.

**5.8.** Педагогическим работникам образовательных организаций в сельской местности с продолжительностью рабочего дня, установленной не расписанием занятий, а Правилами внутреннего трудового распорядка и разрывными графиками рабочего времени (воспитатели школ-интернатов и др.) может производиться доплата к должностному окладу за разделение рабочего дня на части с перерывом более двух часов. Такое разделение и размер доплаты определяется коллективным договором образовательной организации, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

**5.10.** Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учетом его должностного оклада, и всех компенсацион-

ных и стимулирующих надбавок, доплат.

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

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

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

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

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

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

Руководителям образовательных организаций, имеющим эти почетные звания, надбавки устанавливаются в соответствии с правовыми актами администрации Города Томска.

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

**5.14.** За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты в размере, не ниже 35% к должностному окладу за каждый час работы в ноч-

ное время (ст. 154 ТК РФ). В соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990г. № 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 06.08.1990г. № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время».

**5.15.** 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.

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 специальной оценки условий труда рабочего места. Уменьшение размера доплаты или отмена доплаты допускается только на основании материалов специальной оценки условий труда рабочего места, прошедших контроль государственной инспекцией труда в Томской области.

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

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

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

**5.18.** Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера установленного Региональным Соглашением между Администрацией Томской области, областным объединением организаций профессио-

нальных союзов и объединением работодателей Томской области «О минимальной заработной плате в Томской области».

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

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

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

Преподавательская работа руководителей и других работников образовательных 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 организации - учредителем, а в отношении других работников – руководителем образовательной организации по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации.

**6.2.** Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 данной образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим 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 (классов, 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 организации его руководителем, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самой образовательной организацией.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательная организация 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 каждой образовательной организации.

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

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

**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 ст. 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 за первые два часа работы не менее чем в



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

**6.7.** Организации, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, могут самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников (например, в связи с бракосочетанием; рождением ребенка (мужу); переездом; смертью близких родственников; за длительный стаж работы; за здоровый образ жизни, в том числе при работе без листков временной нетрудоспособности; за профсоюзную работу; за особые условия работы библиотекарям (заведующим библиотеками) и другие. Порядок и условия предоставления этих дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

**6.8.** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе врачам и среднему медицинскому персоналу образовательных организаций, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

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

**6.10.** Отпуска, указанные в пункте 6.7 настоящего Соглашения, могут

оплачиваться в пределах ассигнований, получаемых организациями, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности. Работникам организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 286 ТК РФ), в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

**6.11.** Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Предоставление педагогическому работнику указанного отпуска осуществляется в соответствии с Типовым положением (Приложение № 1 к Отраслевому Соглашению).

**6.12.** Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2 ст. 128 ТК РФ), руководитель организации с учетом производственных возможностей 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.

**6.13.** Утверждение графиков отпусков (ст.123 ТК РФ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года) и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

**6.14.** Отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, указанным в п. 4 раздела I «Дошкольные образовательные организации», в п. 7 раздела II «Организации дополнительного образования», в п. 4 раздела III «Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования» приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466,

независимо от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, с которыми работают также педагогические работники, в том числе независимо от количества таких обучающихся в группах комбинированной направленности. Порядок предоставления отпуска определяется коллективным договором образовательной организации.

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

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

**7.2.** Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении следующих 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 коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

**7.4.** Руководитель организации ставит в известность коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

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

**8.1.** Департамент образования администрации Города Томска 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 обо-

рудования 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, предусматривать средства, необходимые для прохождения всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

**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 местного бюджетов.

**8.1.5.** Утверждать сроки и обеспечивать проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

**8.1.6.** Признание, независимо от результатов специальной оценки условий труда, прав педагогических работников на определение их специального страхового стажа для оформления досрочной пенсии в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающих право на досрочное пенсионное обеспечение».

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

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

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

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

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в

неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закона Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области» с изменениями и дополнениями).

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

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

Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 N 181н.

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

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

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

**8.4.** Стороны обязуются организовывать ежегодное проведение спартакиады работников образования г.Томска согласно положению о спартакиаде «Здоровье».

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

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

(исчисляется в соответствии с ч. 3, ст. 139 ТК РФ), если такая выплата предусмотрена коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

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

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

**9.3.** При проведении аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Томска соблюдаются следующие условия:

**9.3.1.** Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемых ими должностям осуществляется один раз в пять лет аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми учреждениями. В состав аттестационной комиссии входит представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. Ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**9.3.2.** 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 соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии

оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

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

**9.3.3.** В случае истечения у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с согласия коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Основания для прохождения аттестации по упрощенной форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность согласно приложению № 2 к настоящему Соглашению;
- участники областных этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»;
- победители конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации или Администрацией Томской области и регионального конкурса «Рыцарь в образовании».

Право аттестации на первую квалификационную категорию по упрощенной форме имеют победители областного конкурса «Молодой учитель» и регионального конкурса «Педагогические горизонты».

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощенной форме аттестуемый представляет: личное заявление по установленной Департаментом общего образования Томской области форме; копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса; представление (характеристика) руководителя образовательной организации на педа-

гогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощённой форме и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Указанной в настоящем пункте упрощённой формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса. Если педагогический работник уже пользовался упрощённой формой аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную форму повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощённой формой проведения аттестации по каждой из них.

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

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

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

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

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

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

**9.4.** В состав аттестационной комиссии департамента образования Города Томска по аттестации руководителей организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включается представитель городской организации Профсоюза в соответствии с Порядком проведения аттестации.



**9.5.** Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в образовательных организациях, 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 заработная плата в полном размере.

**9.6.** Департамент и городская Профсоюзная организация рекомендуют руководителям и первичным профсоюзным организациям при наличии собственных средств осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников:

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

**9.7.** Департамент и городская профсоюзная организация:

- представляют работников образовательных организаций к награждению ведомственными и государственными наградами;
- добиваются выделения бюджетных средств на улучшение жилищных условий для работников образовательных организаций.

**9.8.** Условия, установленные пунктом 9.3, распространяются на всех работников, указанных в п.1.8 настоящего Соглашения, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке горком профсоюза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателями на счета соответствующих профсоюзных организаций одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Дополнительные социальные гарантии, льготы предусмотренные пунктами 9.3.2, 9.3.3. и 9.3.5. предоставляются только при наличии решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации».

**9.9.** Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций, наряду с коллективным договором могут заключать в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового Кодекса Российской Федерации иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но письменно обратившихся в выборный орган первичной профсоюзной организации с просьбой представлять их интересы во взаимодействии с администрацией

образовательной организации и ежемесячно перечислять на счета профсоюзной организации денежные средства в размере не ниже 1% от своей заработной платы. Конкретный размер устанавливается отдельным решением выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. ст. 30, 377 ТК РФ, ст.11 (ч.1, п.1.), и ст. 28 (п.4) ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

**10.1.** Права профсоюзного органа 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, настоящим Соглашением и иными Соглашениями.

**10.2.** Сбор членских взносов осуществляется в порядке безналичного перечисления на текущий счет городской 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 коллегиального органа первичной профсоюзной организации, профсоюзных внештатных правовых и технических инспекторов труда в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

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

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

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

**10.6.** Выполнение обязанностей руководителя выборного органа первичной

профсоюзной организации может являться одним из показателей стимулирующих выплат работнику.

**10.7.** Департамент образования, руководители образовательных организаций предоставляют соответствующим выборным органам первичной, городской профсоюзной организациям в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, телефонную связь согласно п.10.7. Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ****О предоставлении педагогическим  
работникам образовательных учреждений города Томска  
длительного отпуска сроком до 1 года. \***

1. Настоящее Положение согласно «Порядку предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 (далее - Порядок) устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является департамент образования администрации Города Томска.

2. Право на длительный отпуск имеют только педагогические работники, замещающие должности, поименованные в **разделе I**, пункт 2 «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678.

3. 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. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»\*.

4. 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.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

**5.1.** Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

---

\* Примечание:

Лица, работающие в настоящее время руководителями не имеют права на длительный отпуск сроком до 1 года.

**5.2.** Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

**5.3.** 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 образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

**5.4.** Время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

**5.5.** 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;
- 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).

**б.** Стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, не прерывается в следующих случаях:

- переход работника из одной образовательной организации в другую, если перерыв в работе составил не более 3 месяца;
- 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 месяца;
- 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 месяца;

- период безработицы – при условии постановки на учет в качестве безработного в срок не позднее 4 месяцев со дня увольнения;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных организациях за рубежом, образовательных организациях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 4 месяца;

- 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 месяца (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 месяца».

**7.** Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности по-

дается 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.

**8.** Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

**9.** 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.

**10.** При отказе работника на предложения, приведенные в п. 9, 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. 4 настоящего Положения.

**11.** Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

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

**14.** 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).

**15.** Если определенные сторонами 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.

**16.** Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

**17.** 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.

**18.** Работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, 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 ос-

новой работе, не дающей право на длительный отпуск, может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по месту основной работы.

**19.** 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.

**20.** 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.

**21.** 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), согласно постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.

Воспитатель

Инструктор-методист

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

Концертмейстер

Логопед

Мастер производственного обучения

Методист

Музыкальный руководитель

Педагог дополнительного образования

педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Преподаватель



Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  
Руководитель физического воспитания  
Социальный педагог  
Старший вожатый  
Старший воспитатель  
Старший инструктор-методист  
Старший методист  
Старший педагог дополнительного образования  
Старший тренер-преподаватель  
Тренер-преподаватель  
Тьютор  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

#### **1. Общие положения:**

1.1. Постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением Соглашения (в дальнейшем – Комиссия) создается постановлением совместного решения начальника департамента образования администрации Города Томска и президиума Томского горкома профсоюза.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства.

1.3. Комиссию составляют представители:

- горкома профсоюза,
- департамента 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 РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Законом ТО «О социальном партнерстве в Томской области», настоящим Положением.

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия 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, Томской области г.Томска;
- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере областной, городской систем 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 департаментом образования, горкомом профсоюза, администрацией и профсоюзными организациями образовательных учреждений;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов департамента образования, 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 законодательными актами РФ, Томской области, г.Томска, Соглашением и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в департамент образования, городской комитет 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;
- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися социально-трудовых прав работников образовательных учреждений.

**Перечень  
педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, при занятии которых учет имеющейся квалификационной категории производится в обязательном порядке**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении»

**Приложение № 4**  
согласно «Программы поэтапного  
совершенствования системы оплаты  
труда в государственных  
(муниципальных) учреждениях  
на 2012 - 2018 годы»

**Примерная форма  
трудового договора с работником муниципального учреждения**

\_\_\_\_\_ " \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_  
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_  
(должность, ф.и.о.)

действующего на основании \_\_\_\_\_  
(устав, доверенность)

\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем  
работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_,

(ф.и.о.)  
именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)  
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет  
работнику работу по \_\_\_\_\_  
(наименование должности, профессии или

\_\_\_\_\_  
специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с  
условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_  
(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_  
(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения  
работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или  
иное обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении  
работодателя \_\_\_\_\_.

(наименование обособленного отделения, отдела, участка,  
лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_  
(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения  
определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового  
договора в соответствии со [статьей 59](#) Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

7. Дата начала работы " \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_  
месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

## **II. Права и обязанности работника**

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него [пунктом 1](#) настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

## **III. Права и обязанности работодателя**

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством



и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) \_\_\_\_\_.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

#### VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать):

## **VII. Иные условия трудового договора**

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_.

## **VIII. Ответственность сторон трудового договора**

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

## **IX. Изменение и прекращение трудового договора**

29. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца ([статья 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения ([статья 180](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **X. Заключительные положения**

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

## РАБОТОДАТЕЛЬ

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)  
Адрес (место нахождения)

ИНН

\_\_\_\_\_  
(должность)      (подпись)      (Ф.И.О.)

## РАБОТНИК

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О.

\_\_\_\_\_  
Паспорт: серия      №  
Кем выдан

\_\_\_\_\_  
Дата выдачи:  
Адрес регистрации по месту жительства (пре-  
бывания прописан):

Телефон

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О)

Работник получил один экземпляр настоящего  
трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)