



Председатель Томской областной
организации Общероссийского
профессионального союза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания
Российской Федерации


С.А. Шапшуков

«02» _____ 2026 г.

Начальник Департамента по вопросам
семьи и детей Томской области


Н.Б. Извекова

«02» _____ 04 _____ 2026 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом по вопросам семьи и детей
Томской области и Томской областной
организацией Профсоюза работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации
на 2026-2028 годы

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 44

«15» _____ 04 _____ 2026 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом по вопросам семьи и детей Томской области,
и Томской областной организацией Общероссийского профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации
на 2026-2028 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое Соглашение (в дальнейшем - Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области», Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Федерацией профсоюзных организаций Томской области, объединениями работодателей на 2025-2028 годы, а также иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

От имени работодателей на основании с.34 ТК РФ – работники Департамента по вопросам семьи и детей Томской области (далее - Департамент) и областные государственные казенные учреждения, подведомственные Департаменту (далее – учреждения).

От имени работников отрасли на основании ст.29 ТК РФ – Томская областная организация Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (в дальнейшем – ТОООО Профсоюза работников гос. учреждений и общественного обслуживания).

1.2.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в Департаменте и подведомственных ему учреждениях Томской области заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением.

В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.

1.2.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью договора.

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

1.3. Соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до «31» декабря 2028 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее сентября 2028 года.

1.4. Настоящее Соглашение является обязательным для применения в Департаменте и учреждениях, подведомственных Департаменту, в том числе при заключении территориальных соглашений, коллективных договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Настоящее Соглашение распространяется на регулирование служебных отношений с государственными гражданскими служащими Департамента в части, не противоречащей нормам законодательства о государственной гражданской службе.

1.5. Настоящее Соглашение является обязательным для применения в учреждениях, подведомственных Департаменту, в т. ч. при заключении территориальных соглашений, коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных споров.

Действие Соглашения распространяется в полном объеме на работников (в том числе совместителей) и руководителей учреждений, подведомственных Департаменту, работников Департамента, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, а на работников Департамента, являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, распространяется только в части, не противоречащей законодательству о государственной гражданской службе. Работники и руководители, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить выборные органы ТООО Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации на коллективные переговоры и заключение Соглашения от их имени.

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, изменений действующего законодательства, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в постоянную двухстороннюю комиссию по заключению и контролю отраслевого Соглашения (далее – Комиссия). (Приложение № 1 к настоящему приложению).

1.7. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия или заключения нового Соглашения либо внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.8. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов, совещаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются в Департаменте и учреждениях, по согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8 ТК РФ), за исключением правовых актов, принимаемых в соответствии с действующим законодательством о государственных гражданских служащих.

1.10. Взаимодействие руководителя Департамента и руководителей учреждений с выборными профсоюзными органами первичной профсоюзной организации осуществляется в различных формах социального партнерства, в том числе путем:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ;
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ;
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Департамента и учреждений только после проведения взаимных консультаций, в

результате которых решением первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников Департамента и учреждений его официальное мнение.

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

В случае необходимости по предложению заинтересованной стороны работодателям и первичным профсоюзным организациям направляются совместные письма Департамента и Профсоюзов с разъяснениями отдельных положений настоящего Соглашения.

2. Контроль за выполнением Соглашения

2.1. Департамент доводит текст Соглашения до сведения работников Департамента, руководителей и работников подведомственных учреждений, а ТОООО Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ - до сведения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

2.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами путем обращения в Комиссию, состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю за выполнением Отраслевого соглашения (приложение № 1 к настоящему Соглашению).

2.3. Итоги выполнения настоящего Соглашения доводятся до сведения руководителей учреждений, а также до сведения первичных профсоюзных организаций и их выборных органов, действующих в указанных учреждениях.

2.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставление необходимой информации, необоснованный отказ от заключения (изменения) настоящего Соглашения, нарушение или невыполнение принятых обязательств.

2.5. Департамент в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей и иных должностных лиц учреждений, работников Департамента.

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

3. Обязательства Сторон в сфере экономики и управления

3.1. Департамент обязуется в установленном порядке и в пределах своей компетенции:

3.1.1. Производить расчет фонда оплаты труда штатной численности в Департаменте и учреждениях в соответствии с законодательством.

3.1.2. Гарантировать выплату минимальной заработной платы работнику, отработавшему полную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области.

3.2. ТОООО Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в пределах своей компетенции обязуется:

3.2.1. Проводить переговоры с руководством Департамента и руководителями подведомственных ему учреждений о включении в коллективные договоры, отраслевое соглашение обязательств по оплате труда работников, принятых в Соглашении о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций

профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2026-2028 годы.

3.2.2. Содействовать созданию и деятельности в Департаменте и подведомственных ему учреждениях комиссий по трудовым спорам.

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым соглашением.

4.2. Трудовой договор с работниками учреждений, работниками Департамента заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 59 ТК РФ).

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

4.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч.2 ст. 312.1 ТК РФ).

4.4. Руководители учреждений должны поставить в известность выборный орган первичной профсоюзной организации о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником - членом первичной профсоюзной организации в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ст.71 ТК РФ) не менее, чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

4.5. Руководители учреждений должны поставить в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об изменениях технологических условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров, не менее, чем за два месяца до введения соответствующих изменений технологических условий труда.

4.6. Руководители учреждений, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости (ч. ч. 2,3 ст.72² ТК РФ), обязаны заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по условиям трудового договора.

4.7. Не допускаются необоснованные сокращения рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников при возможной реорганизации Департамента, учреждений, подведомственных Департаменту.

4.8. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников Департамента, учреждений указанная организация обязана письменно уведомлять соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников департамента, областных государственных казенных

учреждений Томской области или в связи с ликвидацией указанной организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

а) ликвидация учреждения подведомственного Департаменту;

б) сокращение численности или штата работников учреждений в количестве 30% и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно).

4.11. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.п.2,3,5 ч.1 ст.81, производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

Стороны обязуются принять меры к включению в коллективные договоры учреждений положений, согласно которым расторжение трудового договора с работником, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями п.8.ч.1. ст.81, производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

4.12. Полномочия работодателя по отношению к руководителю учреждения выполняет Департамент.

5. Оплата труда и норма труда

5.1. Разработка локальных нормативных актов, регламентирующих систему оплаты труда в учреждениях, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

Формирование систем оплаты труда сотрудников Департамента и работников учреждений, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

Стороны исходят из того, что в соответствии с частью 1 статьи 8, абзацем 3 части 1 статьи 144 ТК РФ, частью 2 статьи 1 Закона Томской области от 29.12.2005 № 234-ОЗ «Об оплате труда, а также регулировании отдельных правоотношений в сфере труда работников областных государственных учреждений, работников государственных органов Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области, а также работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Томской области» при установлении коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами систем оплаты труда в Департаменте и подведомственных ему учреждениях не могут определяться размеры окладов (должностных окладов), а также вводиться новые виды компенсационных и стимулирующих выплат, не предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области.

5.2. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (если таковые имеются) учреждений, финансируемых из областного бюджета, устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области, а также коллективными договорами и отраслевыми соглашениями.

5.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится принятие предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда (ст. 372 ТК РФ).

Проекты соответствующих локальных нормативных актов рассматриваются выборным органом первичной профсоюзной организации в течение пяти рабочих дней со дня получения. В течение указанного срока выборный орган первичной профсоюзной

организации должен либо согласовать локальный нормативный акт, либо предоставить мотивированный отказ.

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

5.12. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере, не ниже 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. (ст.154 ТК РФ) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов): *Утр а*

5.13. Оплата труда работников, занятых на 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.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и с учетом положений ч.2 ст. 147 ТК РФ, п.13 Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по вопросам семьи и детей Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а, утвержденного Постановлением Администрации Томской области от 11.12.2009 № 197а.

Размеры доплат каждому работнику за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом организации, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией в порядке, предусмотренной ст.372 ТК РФ.

Уменьшение размера доплаты или отмена доплаты допускается только на основании материалов специальной оценки условий труда.

5.14. Система оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений определяется в соответствии с Положением о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений, утвержденным постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений».

Основания лишения премии (уменьшения ее размера) по итогам работы за премируемый период работников Департамента и учреждений устанавливаются коллективными договорами. *ст. 135 ТК РФ*

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам Департамента и учреждений, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в коллективном договоре.

5.15. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Томской области. *92*

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка Департамента и учреждений подведомственных Департаменту, утверждаются по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ).

6.2. Режим рабочего времени Департамента и учреждений устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Правилах внутреннего трудового распорядка, режим устанавливается трудовым договором.

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

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и при наличии письменного согласия работника. При этом распоряжение о привлечении работника к сверхурочной работе (в необходимых случаях по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации), должно быть издано не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится по правилам ст.152 ТК РФ.

6.4. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.5. Все дополнительные отпуска присоединяются к основному, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя. В отношении образованного суммарного отпуска применяются правила статей 120 и 125 Трудового кодекса РФ.

7. Трудовой распорядок и материальная ответственность

7.1. Руководители Департамента и учреждений обязаны под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу сотрудника с условиями коллективного договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

7.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса РФ, возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Министерством труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»;

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности.

7.3. Работники (в том числе совместители) Департамента и учреждений имеют право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.

7.4. Руководители Департамента и учреждений ставят в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

8. Охрана труда и социальное страхование

8.1. Департамент и учреждения гарантируют:

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

8.1.2. Прохождение всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с действующим законодательством РФ за счет работодателя.

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

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

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

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»).

8.2.4. Сформировать в организациях комиссии по социальному страхованию, избрать уполномоченного по социальному страхованию.

8.2.5. Принимать меры по осуществлению 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». Использовать дополнительные источники возврата части сумм из страховых взносов фонда социального страхования.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с возникновением права на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере должностного оклада, если такая выплата предусмотрена коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

9.2. При проведении аттестации педагогических работников руководствоваться утвержденным регламентом работы аттестационной комиссии Департамента по аттестации педагогических работников подведомственных областных государственных учреждений, утвержденных распоряжением начальника Департамента от 29.08.2025 № 182-р.

9.2.1. В состав аттестационной комиссии Департамента по аттестации педагогических работников подведомственных учреждений включается представитель профсоюзной организации.

9.2.2. Комиссия проводит аттестацию педагогических работников на основании принципов коллегиальности, гласности, открытости, которые обеспечивают объективное отношение к педагогическим работникам и недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

9.2.3. 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 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 29.07.2017 № 216-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 организации;
- закрытия организации, осуществляющей обучение, 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, поданного руководителю организации, осуществляющей обучение, в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

9.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории 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 учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного руководителю организации, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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

9.2.6. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится на основании их заявлений в Комиссию.

Процедура проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников для установления квалификационной категории осуществляется специалистами Комиссии в заочной форме на основе информации, размещенной в форме электронных документов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, либо посредством федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг».

9.2.7. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

9.2.8. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается работнику по его письменному заявлению.

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

9.2.10. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создать ему условия для прохождения аттестации, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – осуществить подготовку представления по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, обеспечивать за счет средств образовательной организации участие работника в аттестационных процедурах, в т. ч. вне места проживания работника.

9.3. Условия, установленные пунктом 9.2, распространяются на всех работников учреждений, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюзов, наделивших в установленном порядке соответствующие областные комитеты Профсоюзов полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета и продления квалификационной категории.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов

10.1. Права выборного органа первичной профсоюзной организации и гарантии его деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим Соглашением и иными соглашениями.

10.2. Сбор членских профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно в порядке безналичного перечисления на расчетный счет Областной организации со счетов организаций, начисляющих и выплачивающих заработную плату, одновременно с выдачей (перечислением в кредитную организацию заработной платы работниками ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

10.3. Трудовые отношения с работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденными от основной работы, осуществляются с учетом гарантий, предусмотренных ст. 374 ТК РФ.

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

10.5. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в выборную должность в профсоюзный орган любого уровня, на его место принимает работник по договору, заключенному на определенный срок (ст.ст. 59, 375 ТК РФ).

10.6. Предоставление председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска производится на условиях, прописанных в коллективном договоре.

10.7. Департамент, руководители учреждений подведомственных Департаменту:

10.7.1. Предоставляют первичным профсоюзным организациям возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ);

10.7.2. Не допускают издания приказов и распоряжений, ограничивающих права деятельность Профсоюза.

ПОЛОЖЕНИЕ
о постоянной двухсторонней комиссии по заключению и контролю
за выполнением Отраслевого соглашения.

1. Общие положения:

1.1. Постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением Отраслевого соглашения (в дальнейшем – Комиссия) создается решениями начальника Департамента по вопросам семьи и детей Томской области и соответствующего выборного коллегиального органа областной организации о направлении в Комиссию своих представителей.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства.

1.3. Комиссию составляют представители:

- ТООО Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ,

- Департамента.

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

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

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия настоящего Отраслевого соглашения (в дальнейшем – Соглашения).

2. Цели и задачи Комиссии:

2.1. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства Сторон для достижения договоренности по вопросам деятельности учреждений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта соглашения и осуществление контроля за его выполнением;

- урегулирование разногласий, возникающих при заключении, изменении и выполнении соглашения;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушения социально-трудовых гарантий работников, установленных законодательством РФ и Томской области и Соглашением;

- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической и социально-трудовой сферах;

- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии:

Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность Сторон по вопросам социального развития;

- осуществлять контроль за выполнением Соглашения руководителями и профсоюзными организациями учреждений;

- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов государственной власти (в пределах их компетенции), 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. Решение Комиссии изготавливается не менее чем в двух экземплярах и подписывается 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:

Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Департамент, ТОООО Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, органы государственной власти (в пределах их компетенции), выборные органы профсоюзных организаций всех уровней и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 календарных дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация необходимости экстренного получения информации;

- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения предложений по приостановлению действия или отмены (изменения) решений органов государственной власти Томской области, профсоюзных органов, а также решений руководителей областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту по вопросам семьи и детей Томской области;

- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение Соглашения;

- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися социально-трудовых прав работников областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту по вопросам семьи и детей Томской области образовательных организаций.

**Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью**

13 (тринадцать) листов

информ

прислано

Должность

*Председатель обкома
губернского комитета*

Подпись

М.И. Митин

