

Председатель Каргасокской
районной организации
Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации



С.А. Нестерова
23 октября 2023г.

Начальник Управления
образования, опеки и попечительства
муниципального образования
«Каргасокский район»



Т.В. Лактионова
23 октября 2023г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Управлением образования, опеки и попечительства
муниципального образования «Каргасокский район»
и Каргасокской районной организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2023-2026 годы

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 28

03 ноября 2023

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Управлением образования, опеки и попечительства
муниципального образования «Каргасокский район»
и Каргасокской районной организацией Томской областной организации
Профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации на 2023-2026 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Томской области «О социальном партнерстве в Томской области», с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, другими законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией Каргасокского района, районными объединениями организаций Профсоюзов (профсоюзными организациями), работодателями на 2023—2025 годы.

1.2. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в отрасли на районном уровне и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных по сравнению с законодательством 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, дополнительных гарантий, компенсаций и льгот работникам, режима труда и отдыха, занятости и условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий и охраны труда, развития социального партнерства (ст.46 Трудового Кодекса РФ, в дальнейшем - ТК РФ).

1.4. Сторонами Соглашения являются:

От имени работодателей – образовательных организаций муниципального образования «Каргасокский район» - Управление образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (в дальнейшем – Управление образования).

От имени работников отрасли – Каргасокская районная организация Томской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Профсоюз).

1.5. Стороны договорились, что выборные органы Профсоюза, а также профсоюзные организации, входящие в структуру Каргасокской районной организации Общероссийского Профсоюза образования, выступают в качестве полномочных представителей коллективов образовательных организаций муниципального образования «Каргасокский район» (далее - организации) при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также при ведении переговоров по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.6. Коллективные договоры в организациях не могут устанавливать права, гарантии, льготы и компенсации работникам в меньшем объеме, чем это предусмотрено законодательством, районным и областным трехсторонним соглашениями и настоящим Соглашением.

Организации могут предоставлять более благоприятные гарантии, льготы и компенсации работникам, а также дополнительные права по сравнению с установленными

настоящим Соглашением.

Настоящее Соглашение вступает в силу с 23 октября 2023 г. и действует по 22 октября 2026 г.

1.7. Настоящее Соглашение является обязательным для применения в образовательных организациях системы общего образования муниципального образования «Каргасокский район», органах, осуществляющих управление в сфере общего образования муниципального образования «Каргасокский район» (в дальнейшем - органы управления образованием) и других организациях, входящих в инфраструктуру системы общего образования муниципального образования «Каргасокский район», в т.ч. при заключении районных соглашений, коллективных договоров, индивидуальных трудовых договоров и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей образовательных организаций системы общего образования муниципального образования «Каргасокский район», органов управления образованием муниципального образования «Каргасокский район» и других организаций, входящих в инфраструктуру системы общего образования муниципального образования «Каргасокский район». Работники и руководители, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить выборные органы районной организации на коллективные переговоры и заключение Соглашения от их имени.

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

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

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

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

1.12. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

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

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

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

1.13. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаются в организациях, указанных в п. 1.7 настоящего Соглашения, по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8 ТК РФ), за исключением локальных нормативных правовых актов, принимаемых в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе.

Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, принимаются муниципальными органами, осуществляющими управление в сфере образования, по согласованию с Профсоюзом, за исключением нормативных правовых актов,

принимаемых в соответствии с законодательством о государственной гражданской службе.

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

В случае необходимости по предложению заинтересованной стороны в органы управления образованием, работодателям и в профсоюзные организации направляются совместные письма Управления образования и Профсоюза с разъяснениями отдельных положений настоящего Соглашения.

2. Контроль за выполнением Соглашения

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

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

2.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением (Приложение № 3).

2.4. Итоги выполнения настоящего Соглашения рассматривается на совещании руководителей органов управления образованием, проводимом Управлением образования и доводятся до сведения руководителей организаций, указанных в п. 1.7. настоящего Соглашения, до сведения профсоюзных организаций и их выборных органов.

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

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

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

3. Экономика и управление образованием

3.1. Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах своей компетенции участвовать в вопросах выделения средств для обеспечения функционирования и развития системы общего образования муниципального образования «Каргасокский район» через представление в законодательные и исполнительные органы государственной власти предложений по повышению оплаты труда работникам образования, созданию надлежащих условий по охране труда и технике безопасности, обеспечению социальных гарантий и льгот работающих в отрасли, укреплению и развитию материальной базы образовательных организаций и др.

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

3.2.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников подведомственных муниципальных образовательных организаций, в том числе на выплату вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, составлять и представлять расчеты в рамках бюджетного процесса обоснования выделения средств областного бюджета, достаточных для обеспечения

функционирования образовательных организаций.

3.2.2. Своевременно производить и представлять в рамках бюджетного процесса расчеты на бюджетные ассигнования по индексации размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам образования.

3.2.3. Производить расчет фонда оплаты труда, штатной численности в муниципальных образовательных организациях в соответствии с предельной наполняемостью классов, групп, установленной соответствующими нормативными правовыми актами.

3.2.4. Реализовывать муниципальную программу "Развитие образования в муниципальном образовании "Каргасокский район".

3.3. Профсоюз в пределах своей компетенции обязуется проводить работу по привлечению коллективов образовательных организаций к управлению экономикой образовательных организаций, к организации контроля за рациональным и эффективным расходованием средств, выделяемых на образование из бюджетов различных уровней, а также внебюджетных средств.

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

4. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Стороны обязуются выполнять следующие положения:

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

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

4.3. Трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно (постоянно или временно) (глава 49¹ ТК РФ). Условия работы, обязанности работника и работодателя при дистанционной работе устанавливаются коллективным договором (правила внутреннего трудового распорядка).

4.4. 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 организаций, на которые распространяется данное Соглашение, необходимо устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом характера предстоящей работы.

4.5. 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 представителя работодателя считается заключением трудового договора.

4.6. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не

могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором.

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 коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации 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 коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации 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 получить письменное согласие 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 коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.13. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель письменно уведомляет коллегиальный выборный орган первичной профсоюзной организации 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 даты увольнения.

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

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

20 и более человек в течение 30 календарных дней;

60 и более человек в течение 60 календарных дней;

100 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

- 81, часть первая: пункты 2, 3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;

- 84: абз.4;

- 336: пункты 1, 2

производится с 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;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 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, отнесённые к категории граждан предпенсионного возраста.

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

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

4.19. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные в соответствии с настоящим Соглашением, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором), или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу с 16 дня от установленного дня выплаты заработной платы на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2, ст. 142 ТК РФ).

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 орган управления образованием в соответствии с Положением о соответствующем органе управления образованием или иной орган в соответствии с действующим законодательством.

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

4.21. В целях реализации мер, связанных с устранением избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогических работников, работодатели:

4.21.1. Определяют конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах в соответствии с перечнем документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 № 582;

4.21.2. Принимают меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательные организации, а также с подготовкой внутренней отчетности

образовательных организаций;

4.21.3. Привлекают педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с ней видов отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон;

4.21.4. Принимают локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. Оплата труда

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

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

- 1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) отраслевых положений о системе оплаты труда;
- 5) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 7) рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения соответствующих профсоюзов (профсоюзных организаций).

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников организаций, в том числе премирование, надбавки и доплаты 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 профсоюзной 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 (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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 организациях в соответствии с ТК РФ.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работодатель обязан выплатить работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

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

5.6. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (если таковые имеются) организаций, финансируемых из областного бюджета, устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области, а организаций, финансируемых из местного бюджета – органами местного самоуправления, а также коллективными договорами и территориальными соглашениями.

Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций, выполняющим одновременно работу по педагогической должности, устанавливаются, если это предусмотрено правовыми актами органов местного самоуправления (для руководителей муниципальных образовательных организаций).

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

По согласованию с коллегиальным выборным органом первичной профсоюзной 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.) разделение рабочего дня на части с перерывом более двух часов, а также установление доплаты за это разделение определяется коллективным договором образовательной организации или локальным нормативным

актом, принятым 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 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 компенсационных и стимулирующих надбавок, доплат.

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

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

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

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

5.12. Стороны считают, что основанием для установления выплат в порядке, определяемом коллективным договором, может быть:

- превышение наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

- замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы);

- осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

5.13. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложение к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работникам на которых с их письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, в подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.14. 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).

5.15. Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова "Народный...", "Заслуженный...", педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области устанавливается ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

Руководителям образовательных организаций, имеющим эти почетные звания, надбавки устанавливаются в соответствии с правовыми актами органов местного самоуправления – для руководителей муниципальных образовательных организаций.

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

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

5.17. 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.

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

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

5.18. Время простоя по вине работодателя – муниципальной образовательной организации 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.

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

5.20. 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 Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Правила внутреннего трудового распорядка, график работы утверждаются руководителем организации 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 организаций 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 образовательной организации - учредителем, а в отношении других работников - руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) по согласованию с 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 той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самой образовательной организацией.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в 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 организаций дополнительного образования, 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.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими

федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 536, предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за её пределами;
- порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуациях, в том числе санитарно-эпидемиологических);
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;
- освобождение педагогического работника от работы с сохранением заработной платы в целях реализации его права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплаты, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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

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

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

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

6.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников 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 образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего

времени с сохранением заработной платы.

6.8. 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.

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

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

6.11. Отпуска, указанные в пункте 6.8 настоящего Соглашения, могут оплачиваться в пределах ассигнований, получаемых организациями, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности. Работникам организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам органов управления образованием, освобожденным профсоюзным работникам), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 286 ТК РФ), в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

6.12. Порядок 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).

6.13. 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.

6.14. Утверждение графиков отпусков 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.

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

7. Трудовой распорядок и материальная ответственность

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

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

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

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

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

7.4. Руководитель организации ставит в известность 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. Управление образования гарантирует:

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

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

8.1.3. Организацию проведения всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обследований и прививок, а также обязательных психиатрических освидетельствований работников (ст.212 ТК РФ).

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

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

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

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

8.1.7. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.8. Проведение ежегодного анализа состояния пожарной безопасности в образовательных организациях и составление перечня мероприятий, направленных на улучшение пожарной безопасности.

8.1.9. Проведение обучения мерам пожарной безопасности работников и обучающихся образовательных организаций (Федеральный закон от 21.12.1994 № 69 «О пожарной безопасности»).

8.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам охраны труда и Законом Томской области «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий для работы, стороны, в пределах своей компетенции, обязуются:

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

8.2.2. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов образовательных 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»).

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». Использовать в качестве дополнительного источника возврат части сумм из страховых взносов фонда социального страхования.

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 (с изменениями, внесенными приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014 г. № 375 н).

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

Минобрнауки России, МЧС России и Роспотребнадзора от 12.03.2008 г. №АФ-102/09/43-828-19/01/2050-8-23). В целях обеспечения безопасности образовательного процесса проводить проверку готовности образовательных организаций к началу учебного года. Включать в состав комиссий представителей профсоюзных организаций.

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.

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 частью третьей статьи 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 организации и коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

9.3. При проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Томской области в целях установления первой и высшей квалификационной категории соблюдаются следующие условия:

9.3.1. В состав аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность входит не менее 7 человек, включая представителя областной организации и специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников (далее - специалисты) в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196.9.3.2. 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 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 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 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;
- победители и участники региональных этапов Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Учитель года России», «Воспитатель года», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям»; победители региональных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства «Учитель-дефектолог России», «педагог-психолог России» и участники данных конкурсов, занявшие в рейтинге участников конкурса 2 и 3 место;
- учителя образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, которым выплачиваются премии за достижения в педагогической деятельности, из перечня, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, либо приказом Министерства просвещения Российской Федерации и учителя из списка на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности (учителя из списка учителей, занявших в рейтинге участников конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности места с девятого по двадцать третье; учителя из списка учителей, занявших в рейтинге участников конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями места с девятого по двадцать третье), утвержденного распоряжением Администрации Томской области; победители на соискание премий Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры и на звание «Лауреат премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры»; победители регионального конкурса «Рыцарь в образовании».

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

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 педагогического 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, присвоенная до 01.09.2023 года устанавливается сроком на 5 лет и продлению не подлежит. С 01.09.2023 года квалификационная категория устанавливается бессрочно. (Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196).

Заявления в аттестационную комиссию о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории подаются педагогическими работниками, имеющими (имевшими) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию (п. 30 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196).

Теперь не требуется ждать 2-х летнего срока, как было ранее. Кроме того, можно подать заявление независимо от того, присваивалась ли педагогическому работнику ранее первая квалификационная категория по такой же должности. В настоящее время можно подавать заявление о проведении аттестации для присвоения высшей квалификационной категории при наличии первой или высшей квалификационной категории по любой должности. 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. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в образовательных организациях, выплачивается единовременное пособие, если такая выплата предусмотрена нормативными правовыми актами, коллективным договором или локальными актами образовательной организации. Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается ставка заработной платы в полном

размере.

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

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

9.6. Профсоюз:

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

9.7. Управление образования и Профсоюз:

- представляют работников образовательных организаций к награждению ведомственными и государственными наградами;
- участвуют в подготовке предложений по выделению бюджетных средств на строительство жилья для работников образовательных организаций, жилищных субсидий и ссуд.

9.8. Условия, установленные пунктом 9.3 настоящего Соглашения, распространяются на всех работников, указанных в п.1.8 настоящего Соглашения, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке райком профсоюза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателями на счета соответствующих профсоюзных организаций одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Дополнительные социальные гарантии и 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 профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов и гарантии их деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, 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 работникам (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, а увольнение по любым основаниям не освобожденных председателей районных профсоюзных организаций в период осуществления ими своих полномочий и в течение двух лет после его окончания производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия президиума областной организации.

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 без 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 Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, областной организацией и организациями её структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).

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

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от своей основной работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленным законом.

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

10.7. Муниципальные органы управления образованием, руководители образовательных организаций предоставляют соответствующим выборным органам первичной, районной, профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, телефонную связь.

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

10.9. Предоставление председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска производится на условиях, прописанных в коллективном договоре.

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О предоставлении педагогическим работникам образовательных организаций
Томской области длительного отпуска сроком до 1 года

1. Настоящее типовое положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
2. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (далее - длительный отпуск).
3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных организациях любых форм собственности, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности), поименованных в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:
 - фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;
 - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись 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 трёх лет;
 - время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.
6. Стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, не прерывается в следующих случаях:
 - переход работника в установленном порядке из одной образовательной организации в

другую, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, а также увольнение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по договору, заключенному на определенный или неопределенный срок, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев;

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

- поступление на работу в 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 месяцев;

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- поступление на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 4 месяцев.

7. При переезде в другую местность и переходом в связи с этим на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск, не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

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

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательной организации в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

10. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательной организации совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года (учебных лет) заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

11. При отказе работника от предложений, приведенных в п. 10 настоящего Положения, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет).

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

12. 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.

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

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

15. 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).

16. 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, ликвидации образовательной организации, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске, соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении с соблюдением требований, установленных статьей 74 ТК РФ.

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

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

18. 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 отпуска.

19. Работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по их желанию одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещаемой работе. Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Педагогическим работникам - совместителям, работающим в организациях на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, по их желанию одновременно с предоставлением длительного отпуска предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по основному месту работы.

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

21. 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.

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

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

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

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим почетные звания, награжденными правительственными и государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность

Для установления первой или высшей квалификационной категории аттестуемому педагогическому работнику необходимо представить в аттестационную комиссию Департамента общего образования Томской области следующие документы:

- личное заявление в установленной форме;
- копию наградного документа, заверенного руководителем образовательной организации;
- представление (характеристика) руководителя образовательной организации.

Перечень почетных званий, правительственных и государственных наград Российской Федерации, ведомственных знаков отличия, наград, дающих право на установление первой или высшей квалификационной категории:

- почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»
- почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»
- почетное звание «Заслуженный работник физической культуры РФ»
- почетное звание «Заслуженный работник высшей школы РФ»
- почетное звание «Заслуженный работник культуры РФ»
- почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»
- почетное звание «Заслуженный деятель искусств РФ»
- почетное звание «Заслуженный тренер России»
- орден «За заслуги перед Отечеством» I, II, III, IV степени
- орден Почета
- орден Дружбы
- медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени
- нагрудный значок «Отличник народного просвещения»
- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»
- почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»
- нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»

Федерации».

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

Приложение № 3
к Отраслевому соглашению между Управлением
образования, опеки и попечительства
муниципального образования «Каргасокский
район» и Каргасокской районной организацией
Томской областной организации
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации на
2023-2026 годы

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 Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» и соответствующего выборного коллегиального органа районной организации о направлении в Комиссию своих представителей.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства.

1.3. Комиссию составляют представители:

- Профсоюза,
- Управления образования.

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

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

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

2. Цели и задачи Комиссии:

2.1. Целью деятельности комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам в сфере образования.

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 системы общего образования Томской области;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. Права Комиссии:

Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон по вопросам экономического и социального развития;
- осуществлять контроль за выполнением Соглашения органами управления образованием, руководителями и профсоюзными организациями образовательных

организаций;

- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, органов управления образованием, представителей профсоюзов, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, нарушающих условия настоящего Соглашения.

4. Организация деятельности Комиссии:

- 4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением путем проведения заседаний по вопросам своей компетентности.
- 4.2. Решение о созыве комиссии принимают ее сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.
- 4.3. Сопредседателя комиссии можно избирать только из числа ее членов.
- 4.4. Сопредседатели проводят заседания Комиссии по очереди согласно договоренности между собой.
- 4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.
- 4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются в форме ее решения, которое является обязательным для выполнения сторонами Соглашения. Решение Комиссии изготавливается не менее чем в двух экземплярах и подписываются сопредседателями.
- 4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон. Ведение протокола обязательно и обеспечивается сопредседателем той стороны, по месту нахождения которой проводится заседание. Протокол в двух экземплярах подписывают сопредседатели и лицо, ведущее протокол.
- 4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов Комиссии от каждой стороны.
- 4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) в письменной форме информирует сопредседателей.

5. Статус члена Комиссии:

Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Управление образования, профсоюз, органы управления образованием, 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, органов местного самоуправления, органов управления образованием, профсоюзных органов, а также решений руководителей образовательных организаций;
- 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 образовательных организаций.

Приложение № 4
к Отраслевому соглашению между Управлением
образования, опеки и попечительства
муниципального образования «Каргасокский
район» и Каргасокской районной организацией
Томской областной организации
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации на
2023-2026 годы

**Перечень
педагогических должностей, по которым совпадают должностные обязанности,
учебные программы, профили работы**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления

	дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Педагог-методист, педагог-наставник	Педагог-методист, педагог-наставник



прошнуровано и пронумеровано
на _____ листах

Председатель Карагандинской районной организации
Общероссийского Профсоюза образования
С.А. Нестерова



Начальник Управления образования, опеки
и попечительства муниципального
образования «Каргасокский район»
Т.В. Лактионова

Председатель Каргасокской районной
организации
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Начальник Управления образования,
опеки и попечительства муниципального
образования «Каргасокский район»



С.А. Нестерова

Т.В. Лактионова



2026 г.

**Дополнительное соглашение
о внесении изменений в ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

между Управлением образования, опеки и попечительства муниципального образования
«Каргасокский район» и Каргасокской районной организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023 – 2026 годы

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 28(2023)-1

« 08 » 04 20 26 г.

1. Общие положения

1. Настоящее дополнительное соглашение (далее – Дополнительное соглашение) заключается в соответствии с Отраслевым соглашением между Управлением образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокского района» и Каргасокской районной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2026 годы.

Соглашением вносятся изменения в Отраслевое соглашение между Управлением образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокского района» и Каргасокской районной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2026 годы от 23 октября 2023, рег.№ 28 от 03 ноября 2023 года (далее - Соглашение).

2. Сторонами Соглашения являются:

От имени работодателей – образовательных организаций муниципального образования «Каргасокский район» - Управление образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокского района» (в дальнейшем – Управление образования).

От имени работников отрасли – Каргасокская районная организация Томской областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем - Профсоюз).

2. Предмет соглашения

3. Стороны договорились внести следующие изменения и дополнения в Соглашение:

4. Раздел 1 Соглашения дополнить пунктом 1.4.1. следующего содержания:

«1.4.1. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательных организациях Каргасокского района заключаются коллективные договоры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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.».

5. Раздел 1 Соглашения дополнить пунктом 1.4.2. следующего содержания:

«1.4.2. 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.».

6. Раздел 1 Соглашения дополнить пунктом 1.4.3. следующего содержания:

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

В случае реорганизации сторон Соглашения права и обязательства сторон по выполнению Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.».

7. Пункт 1.6. Соглашения изложить в следующей редакции:

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

В коллективном договоре организации 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.

Настоящее Соглашение вступает в силу с 19 февраля 2026 г. и действует по 18 февраля 2028 г.».

8. Пункт 1.11. Соглашения изложить в следующей редакции:

«1.11. 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.».

9. Название раздела 4 Соглашения «Заключение, изменение и прекращение трудового договора» заменить названием «Трудовые отношения».

10. Раздел 4 Соглашения изложить в следующей редакции:

«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 образовательных организаций заключается на неопределенных 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. Стороны обязуются:

а) принять меры к включению в коллективные договоры образовательных организаций Томской области положений, согласно которым при приеме на работу не может устанавливаться испытание для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ.

б) сохранять полученную ранее категорию при переходе на работу в другую образовательную организацию.

4.5. Руководители образовательных организаций Каргасокского района 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.

4.6. Руководители образовательных организаций Каргасокского района 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.

4.7. Руководители образовательных организаций Каргасокского района, 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.

4.8. Не допускаются необоснованные сокращения рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательных организаций Каргасокского района.

4.9. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации Каргасокского района, 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 образовательной организации Каргасокского района или в связи с ликвидацией указанной организации персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

- а) ликвидация образовательной организации Каргасокского района, указанной в п.1.7.
- б) сокращение численности или штата работников образовательной организации Каргасокского района в количестве 30% и более списочного состава работников в течение девяноста календарных дней (единовременно или суммарно).

4.11. Расторжение трудового договора с работником, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями п.п.2,3,5 ч.1 ст.81, п.1,2 ст.336 ТК РФ, производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в отношении руководителя образовательной организации Каргасокского района - по согласованию с Профсоюзом.

Стороны обязуются принять меры к включению в коллективные договоры образовательных организаций Каргасокского района 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, п.1,2 ст.336 ТК РФ, производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете, а в

отношении руководителя образовательной организации Каргасокского района – по согласованию с Профсоюзом.

4.12. Расторжение трудового договора по п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, которые по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

4.13. Стороны обязуются принять меры к включению в коллективные договоры образовательных организаций Каргасокского района положений, согласно которым при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ имеют работники:

- имеющие почетные звания; награжденные ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации или иных федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере, находящейся в настоящее время в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;

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

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- работники, отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста (п. п. «г» п.4 ч.1 ст. 2 Федерального закона от 12.12.2013 N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

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

11. Название раздела 5 Соглашения «Оплата труда» заменить названием «Оплата труда и нормы труда».

12. Раздел 5 Соглашения изложить в следующей редакции:

«5.1. Разработка локальных нормативных актов, регламентирующих систему оплаты труда в образовательных организациях Каргасокского района, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов.

Формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций Каргасокского района, осуществляется с участием соответствующих профсоюзных органов. Формирование систем оплаты труда работников образовательных организаций Каргасокского района, включающие размеры окладов (должностных окладов), 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 компенсационных и стимулирующих выплат, осуществляется с учетом:

1) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

3) Государственных гарантий по оплате труда;

4) Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район», утвержденного постановлением Администрации Каргасокского района от 08.05.2014 № 96 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»;

5) Размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

7) Рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) Мнения соответствующих отраслевых профсоюзов (объединений профсоюзов).

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 образовательных организациях муниципального образования «Каргасокский район» 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.

Определение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, производится ежегодно на начало учебного года.

5.2. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров (если таковые имеются) образовательных организаций муниципального образования «Каргасокский район», финансируемых из областного бюджета, устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативными правовыми актами органов государственной власти Томской области, а организаций, финансируемых из местного бюджета – органами местного самоуправления, а также коллективными договорами и территориальными соглашениями.

Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций, выполняющим одновременно работу по педагогической должности, устанавливаются, если это предусмотрено правовыми актами местного самоуправления.

5.3. Образовательные организации Каргасокского района обладают правом (без согласования с Управлением образования) полностью распоряжаться экономией фонда оплаты труда, которая может быть использована на выплату стимулирующих выплат (в частности на премирование) в пределах, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией образовательной производится принятие предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

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. Для работников образовательных организаций муниципального образования «Каргасокский район», замещающих должности преподавателей, может вводиться учет рабочего времени при работе в режиме гибкого времени.

5.5. Педагогическим работниками образовательных организаций с продолжительностью рабочего дня, установленного не расписанием занятий, а Правилами внутреннего трудового распорядка и разрывными графиками рабочего времени (воспитатели школ-интернатов и др.) разделение рабочего дня на части с перерывом более двух часов, а также установление доплаты за это разделение определяются коллективным договором образовательной организации или локальным нормативным актом, принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.6. При увеличении объема работы по причине отсутствия другого работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

5.7. При замене временно отсутствующих педагогических работников оплата стоимости часа труда заменяющего работника определяется исходя из размера части должностного оклада, установленного по должности, по которой требуется указанная замена, приходящейся на один час работы.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя общеобразовательных дисциплин, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, начисляется со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки преподавателя в соответствии с п.п.17,18 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным

программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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

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

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

5.9. Педагогическим работникам образовательных организаций муниципального образования «Каргасокский район», имеющим квалификационную категорию, удостоенных почетных званий, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...», молодым специалистам устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии со ст.ст.21, 22 Закона Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

5.10. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложение к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работникам, на которых с их письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- по участию в разработке локальных нормативных актов, в подготовке и организации социально-значимых мероприятий в образовательной организации;
- контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.11. 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 35 % к должностному окладу за каждый час работы в ночное время (ст.154 ТК РФ) в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 15.05.1990 № 193/7-69 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых ставок и должностных окладов работников учреждений и организаций народного образования» и постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время».

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.

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.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда. Уменьшение размера доплаты или отмена доплаты допускается только на основании материалов специальной оценки условий труда.

5.14. Стороны рекомендуют работодателям при определении показателей премирования по премии за качество выполняемых работ (п.4.9. Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район», утвержденного постановлением Администрации Каргасокского района от 08.05.2014 № 96 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район») учитывать наличие у педагогического работника, занимающего должность педагогического работника, по которой у него отсутствует квалификационная категория, квалификационной категории по иной должности педагогического работника (которую он не занимает), если обе эти должности сопоставимы с учетом Перечня сопоставимых педагогических должностей с учетом совпадения должностных обязанностей, реализуемых образовательных программ, профилей работы (приложение № 4 к настоящему Соглашению).».

13. Раздел 6 Соглашения изложить в следующей редакции:

«6.1. Правила внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ).

В образовательных организациях муниципального образования «Каргасокский район», 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 образовательных организаций муниципального образования «Каргасокский район» может осуществляться только на условиях трудового договора о работе по совместительству, заключаемого с разрешения Управления образования.

Преподавательская работа других работников образовательных организаций может осуществляться как на условиях работы по совместительству, так и на условиях совмещения должностей (расширения зон обслуживания, увеличения объема работ) (ст.60.2 ТК РФ) в зависимости от ее характера, а также качества выполнения работы по основной должности.

6.2. Распределение учебной нагрузки производится согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля № 269 «О продолжительности рабочего

времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

6.2.1. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

6.2.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, 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).

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

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

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

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

6.2.8. 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.

6.2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни, за исключением организаций дополнительного образования, не планируется.

6.2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации муниципального образования «Каргасокский район».

6.2.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, может быть уменьшен по инициативе работодателя только с соблюдением Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения», предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуациях, в том числе санитарно-эпидемиологических);
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации, в порядке, предусмотренной статьей 185.1. ТК РФ;
- освобождение педагогического работника от работы с сохранением заработной платы в целях реализации его права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организациях иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

6.5. Сверхурочные работы производятся только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации), должен быть издан не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится по правилам 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 образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. 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. Кроме случаев, установленных законодательством (ч.2. ст.128 ТК РФ) коллективным договором может быть установлена обязанность образовательной организации с учетом производственных и финансовых возможностей указанной организации предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ); работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери. Продолжительность этого отпуска, порядок и условия его предоставления определяются локальными нормативными актами образовательной организации.

Организации 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.

Порядок и условия представления этих дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

6.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда 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. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.10. Работникам организаций, принятым по совместительству (в том числе методистам учебно-методических и методических кабинетов (центров), работникам Управления образования, освобожденным профсоюзным работникам) 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 года устанавливается в соответствии с федеральным законодательством.

Предоставление педагогическим работникам указанного отпуска осуществляется работодателем в соответствии с Типовым Положением.

6.12. При предоставлении по соглашению сторон ежегодно 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.»

14. Название раздела 8 Соглашения «Охрана труда и социальное страхование. Спорт и оздоровление» заменить названием «Охрана труда и социальное страхование».

15. Исключить абзац второй пункта 8.2.5.

16. Пункт 8.2.6. изложить в следующей редакции:

«8.2.6. 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.»

17. Дополнить раздел 8 Соглашения абзацем 8.4. следующего содержания:

«8.4. Стороны обязуются организовывать ежегодное проведение спартакиад работников образования муниципального образования «Каргасокский район», согласно Положению о Спартакиадах.»

18. Раздел 9 Соглашения изложить в следующей редакции:

«9.1. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, может выплачиваться единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ), если такая выплата предусмотрена коллективным договором или локальным нормативным актом образовательной организации.

9.2. Департамент включает представителя ТОО Профсоюза в состав областной аттестационной комиссии, формируемой Департаментом для проведения аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

При проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, в которой работает педагогический

работник, или по поручению указанного выборного органа таким представителем является председатель данного органа.

9.3. Работникам, получающим второе образования 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 условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением руководителя организации и коллегиального выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Стороны договорились содействовать реализации и сохранению гарантий в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессионального переподготовки, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, развитию творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усилению их социальной защищённости.

9.5. Стороны считают необходимым обеспечить повышение уровня профессиональной компетенции специалистов отрасли образования за счет создания условий для непрерывного профессионального роста, обновления программ и технологий повышения квалификации и профессиональной переподготовки на основе требований профессиональных стандартов, с учетом профессиональных дефицитов, посредством развития модульно-накопительной, персонифицированной системы курсового обучения, применения дистанционных образовательных технологий, реализации программ обмена опытом и освоения лучших практик, повышения эффективности работы региональных стажировочных площадок, обеспечения взаимосвязи дополнительного профессионального образования с профессиональными ассоциациями, региональными УМО.

9.6. Стороны обязуются:

- соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность;
- выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

9.7. Стороны договорились:

9.7.1. В соответствии с ч.4 ст.51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» проводить обязательную аттестацию руководителей и кандидатов на должность руководителя муниципальных образовательных организаций. При проведении данного вида аттестации руководствоваться положениями Концепции целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 31.05.2021 г. № Р-117.

9.7.2. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательных организаций, образовательных организаций дошкольного, дополнительного образования детей,

потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

9.7.3. Координировать деятельность образовательных организаций, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа педагогического работника в общественном сознании.

9.7.4. Совместно участвовать в совершенствовании процедуры проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и методики ее проведения.

9.7.5. С целью создания оптимальных условий и широких возможностей для реализации права педагогических работников на прохождение аттестации на первую или высшую квалификационную категорию, продолжить осуществлять прием документов с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», обновлять методические материалы в помощь педагогическим работникам, готовящимся к прохождению аттестации

9.7.6. Способствовать расширению практики размещения материалов о результатах деятельности педагогов на сайтах образовательных организаций, собственных сайтах в информационно - коммуникационной сети «Интернет» с целью обеспечения возможности их получения и использования для оценки профессиональной деятельности, прохождения процедуры аттестации на квалификационную категорию в электронном виде, а также уменьшении отчетности педагогов, в соответствии с Письмом Минобрнауки Российской Федерации (№ НТ/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 269 от 16 мая 2016 года «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей».

9.7.7. Оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в том числе изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов, в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

9.8. Стороны рекомендуют руководителям образовательных организаций включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;
- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

б) в связи с недостаточностью компетенция в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества образования, использования инклюзивных технологий,

а также предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по созданию условий для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

9.9. Право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года реализуется путем заключения трудового договора между работником и работодателем или дополнительного соглашения к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

9.10. С целью оптимизации оказания образовательных услуг, повышения квалификации руководящих, педагогических работников сферы образования Томской области, организации дополнительного профессионального образования на территории Томской области продолжают использовать практику договорных отношения. Условия договорных обязательств определяются сторонами.

9.11. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Порядок).

9.12. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в пять лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с приказом работодателя.

9.12.1. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу). Аттестационная комиссия организации рассматривает представление работника.

9.12.2. Учитывая, что руководитель образовательной организации является представителем работодателя, издает приказ о создании аттестационной комиссии и проведении аттестации, знакомит с ними педагогических работников, подлежащих аттестации, вносит в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, руководитель образовательной организации в состав аттестационной комиссии не входит.

9.12.3. Данному виду аттестации не подлежат:

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

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

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

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста.

9.12.4. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, в которой работает педагогический работник, если аттестуемый является членом Профсоюза.

9.12.5. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся должность или работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ). Если такой период невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

9.13. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, квалификационным категориям «педагог-методист» и «педагог-наставник» является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника, подаваемого непосредственно в аттестационную комиссию.

Заявление о проведении аттестации подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

9.14. Квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» устанавливаются педагогическим работниками, имеющим высшую квалификационную категорию, на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой должности, согласно п. п. 50,51 Порядка.

9.15. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику, сохраняется:

а) при переходе педагогического работника в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины);

б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

9.16. Не может быть отказано в прохождении аттестации на квалификационную категорию педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

9.16.1. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационные категории по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию по данной должности педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

9.16.2. Стороны согласились предоставить возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

9.17. Стороны согласились, что аттестационные комиссии принимают решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

9.18. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

9.19. В качестве исключений, предусмотренных абзацем четвертым пункта 31 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при принятии аттестационной комиссией Департамента решения о присвоении педагогическому работнику первой и высшей квалификационной категории, в частности, может рассматриваться:

9.3.1. наличие у него почетного звания, начинающегося со слова «Народный» либо со слова «Заслуженный»;

9.3.2. наличие у него медали ордена «За заслуги перед Отечеством» I, II степени;

9.3.3. наличие у него ордена Почета;

9.3.4. наличие у него ордена Дружбы;

9.3.5. наличие у него какой-либо из следующих предусмотренных приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского; медаль Л.С. Выготского; почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»; нагрудный знак «Почетный наставник»; нагрудный знак «За верность профессии»; нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»; почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации.

9.3.6. наличие у него какой-либо из следующих предусмотренных приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09.01.2019 № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» ведомственных наград Министерства просвещения Российской Федерации: Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации; Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации; нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»; медаль Л.С. Выготского; почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования».

9.3.7. наличие у него какой-либо из следующих предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.09.2016 № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации» ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации: знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; медаль К.Д. Ушинского; медаль Л.С. Выготского; почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

9.3.8. получение им в соответствии с Законом Томской области от 13.03.2006 № 29-ОЗ «О премиях Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры» звания «Лауреат премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры», а также одной из следующих премий: премии коллективу работников дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, организаций дополнительного образования; премии педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, структурных подразделений общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, общеобразовательных организаций, образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, организаций дополнительного образования, структурных подразделений общеобразовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы;

9.3.9. то, что он является победителем региональных конкурсов (региональных этапов всероссийских конкурсов), указанных в пункте 3 Положения о премиях Губернатора Томской области лучшим педагогическим и руководящим работникам в сфере образования в Томской области, работникам организаций, обеспечивающим реализацию компонентов образовательной программы в форме практической подготовки, утвержденного постановлением Губернатора Томской области от 21.02.2025 № 20 «О премиях Губернатора Томской области лучшим

педагогическим и руководящим работникам в сфере образования в Томской области, работникам организаций, обеспечивающим реализацию компонентов образовательной программы в форме практической подготовки, либо занял в рейтинге участников данного конкурса 2-е или 3-е место.

9.4. Как личный вклад педагогического работника в повышение качества образования при принятии аттестационной комиссией Департамента решения о присвоении педагогическому работнику первой и высшей квалификационной категории, в частности, может рассматриваться:

9.4.1. то, что он включен в реестр экспертов Регионального центра развития движения «Абилимпикс» в Томской области либо в реестр экспертов Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», а также участвовал в течение предшествующих аттестации трех лет в качестве эксперта не менее чем в трех региональных чемпионатах по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» либо в одном национальном чемпионате по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»;

9.4.2. то, что он включен в реестр экспертов Регионального центра развития движения «Абилимпикс» в Томской области либо в реестр экспертов Национального Чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс», а также подготовил в качестве эксперта студентов, ставших победителями и призерами регионального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс» либо национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»;

9.4.3. то, что он включен в реестр экспертов Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству (Чемпионат «Профессионалы» и Чемпионат высоких технологий), а также участвовал в течение предшествующих аттестации трех лет в качестве эксперта не менее чем в трех региональных этапах чемпионатов по профессиональному мастерству (Чемпионат «Профессионалы» и Чемпионат высоких технологий);

9.4.4. то, что он являлся экспертом Регионального этапа чемпионата по профессиональному мастерству Чемпионата «Профессионалы» и Чемпионата высоких технологий, а также подготовил в качестве эксперта-наставника студентов, ставших победителями и призерами Регионального этапа чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и Чемпионата высоких технологий;

9.4.5. то, что он не менее 5 лет непрерывно является экспертом аттестационной комиссии Департамента, имеет стаж работы на педагогических должностях не менее 8 лет и в течение каждого года пребывания экспертом принял участие в изучении профессиональной компетенции не менее 5 педагогических работников, замещавших должности, аналогичные по наименованию той должности, на присвоение квалификационной категории по которой он аттестуется

9.4.6. наличие у него ученой степени «Кандидат наук» либо ученой степени «Доктор наук».

9.20. 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.

9.21. Аттестационные комиссии организаций имеют право давать рекомендации работодателю о возможности продолжения деятельности педагогическим работникам, обладающим практическим опытом и компетентностью, принятым на соответствующие должности до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н и назначения на соответствующие должности педагогических работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.».

19. Раздел 10 Соглашения дополнить абзацами следующего содержания:

«10.10. Управление образования, руководители образовательных учреждений муниципального образования «Каргасокский район»:

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

10.10.2. Не допускают издания приказов, ограничивающих права и деятельность Профсоюза.

10.11. Управление образование предоставляет председателю Каргасокской районной организации Профсоюза полную и своевременную информацию о принимаемых решениях в сфере социально-трудовых отношений, направляемых в подведомственные организации.

10.12. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.».

20. Считать утратившим силу приложение № 1 к Соглашению.

21. Считать утратившим силу приложение № 2 к Соглашению.

22. Изложить строку 5 приложения № 4 к Соглашению в следующей редакции:

«

Преподаватель-организатор безопасности и защиты Родины	основ	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
--	-------	---

».

23. Изложить строку 6 приложения № 4 к Соглашению в следующей редакции:

«

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; инструктор по физической культуре ДОУ
-------------------------------------	--

».

24. Исключить строку 14 приложения № 4 к Соглашению.

25. Дополнить Соглашение приложением № 5 следующего содержания:

«

Приложение № 5
к Отраслевому соглашению между
Управлением образования, опеки
и попечительства муниципального
образования «Каргасокский район» и
Каргасокской районной организацией
Томской областной организации
Профессионального союза работников
народного образования и науки Российской
Федерации на 2023-2026 годы

Положение

о Почётной грамоте Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокского района» и Каргасокской районной организацией
Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации

1. Почётная грамота Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокского района» (далее – Управление образования) и Каргасокской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Районная организация) является формой поощрения и стимулирования работников образования за достигнутые успехи в развитии, укреплении профсоюзного движения и социального партнёрства в системе образования Каргасокского района.

Почетной грамотой награждаются профсоюзные кадры и профсоюзный актив, работающие в профорганизациях на освобожденной и не освобожденной основах, руководители образовательных организаций, в которых выполняются принципы социального партнерства.

2. Форму Почетной грамоты определяет Областная организация.

3. Награждение Почётной грамотой осуществляется по представлениям председателя Районной организации, первичных профсоюзных организаций, входящих в реестр Областной организации, а также правовой и технической инспекции труда Районной организации, согласованным с Управлением образования (далее – представление).

4. Награждение Почётной грамотой проводится на основании решения Президиума Областной организации.

5. Представление должно содержать указание конкретных заслуг, стажа работы в занимаемой должности и профсоюзного стажа (не менее 3 лет).

6. Количество кандидатур, представляемых к награждению, в год не должно превышать квоты, ежегодно утверждаемой Президиумом Районной организации по согласованию с Управлением образования.

7. Повторное награждение Почётной грамотой возможно не ранее, чем через 3 года после предыдущего награждения.

8. Награждение Почётной грамотой может быть приурочено к следующим юбилейным и праздничным датам:

- профессиональные праздники работников;
- юбилеи работников;
- юбилеи организации.».

3. Заключительные положения

26. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Дополнительным соглашением, Стороны руководствуются условиями Соглашения и действующим законодательством Российской Федерации.

27. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с даты подписания всеми уполномоченными представителями Сторон.

Прошито и пронумеровано
на 23 (двадцати трех) листах
Председатель Каргасокской районной организации
Общероссийского Профессионального союза
работников народного образования и науки
Российской Федерации
_____/С.А. Нестерова

Начальник Управления образования,
опеки и попечительства муниципального
образования «Каргасокский район»
_____/Т.В. Лактионова

