



Председатель районного комитета
профсоюза работников образования

С.В. Скрыбина

«5» декабрь 2025 г.

Начальник Отдела образования
Администрации Бакчарского района

Е.А. Босенкина

«5» декабрь 2025 г.



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Отделом образования Администрации Бакчарского района и районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2025 – 2028 годы

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)

зарегистрирован № 34

«15» 12 2025 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Отделом образования Администрации Бакcharского района
и районной профсоюзной организацией работников народного образования и
науки Российской Федерации на 2025 – 2028 годы

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Отраслевое Соглашение (в дальнейшем – Соглашение) заключено в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы, Законом Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», Соглашением о социальном трёхстороннем партнёрстве между Администрацией Бакcharского района, профсоюзами и работодателями на 2025–2028 годы и другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в сфере образования Томской области, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

Положения Соглашения обязательны для организаций, на которые оно распространяется;

применяются при заключении коллективных договоров в организациях, трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение заключено в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждений, входящих в муниципальную систему образования, обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.3. Соглашение включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образованием, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда, социального страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнерства (ст. 46 ТК РФ).

1.4. Сторонами Соглашения являются:

– профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (в дальнейшем – Профсоюз) в лице районного комитета профсоюза (в дальнейшем – РК) – полномочный представитель членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, по предмету настоящего Соглашения и на условиях, установленных в Соглашении (ст. 29, 34 ТК РФ).

– Отдел образования Администрации Бакcharского района (в дальнейшем – Отдел), полномочный представитель работодателей.

1.5. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания с 05.12.2025 г. и действует до 04.12.2028 г.

1.6. Настоящее Соглашение является обязательным для применения во всех муниципальных образовательных организациях Бакcharского района.

1.7. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

– работников (в том числе совместителей) и руководителей муниципальных образовательных организаций, Отдела образования Администрации Бакcharского района, МКУ «Централизованная бухгалтерская служба образовательных учреждений».

– работники и руководители, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить райком профсоюза на коллективные переговоры и заключение Соглашения от их имени.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения настоящего Соглашения, изменений действующего законодательства, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений на территории муниципального образования «Бакcharский район» (Приложение 1) (далее - Комиссия).

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

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

1.11. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

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

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

2. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения.

2.1. Отдел доводит текст настоящего Соглашения до сведения руководителей муниципальных образовательных организаций, а РК – до сведения председателей выборных профсоюзных органов.

2.2. Контроль за выполнением Соглашения производится его сторонами.

2.3. Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Отдела и РК не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителей и выборных профсоюзных органов муниципальных организаций.

2.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств.

2.5. Отдел в пределах своей компетенции принимает необходимые меры по фактам нарушений Соглашения со стороны руководителей образовательных организаций.

2.6. 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.

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах своей компетенции участвовать в вопросах выделения средств для обеспечения функционирования и развития системы общего образования Бакcharского района, создания надлежащих условий по охране труда и технике безопасности, обеспечения социальной гарантии и льгот, работающих в отрасли, укрепления и развития материальной базы образовательных организаций.

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

3.1.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников муниципальных образовательных организаций, составлять и представлять расчеты в рамках бюджетного процесса с обоснованием выделения средств из областного и муниципального бюджетов, достаточных для

обеспечения нормального функционирования образовательных организаций.

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

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

3.1.4. Реализовывать областные и муниципальные программы развития образования на территории муниципального образования «Бакчарский район».

3.2. Райком профсоюза 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.

4. Трудовые отношения.

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

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

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

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

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

4.4. Стороны обязуются:

а) принять меры к включению в коллективные договоры образовательных организаций Бакчарского района 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 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 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, применяя право временного

перевести 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 трудовых гарантий работников при возможной реорганизации образовательных организаций.

4.9. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации 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 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, указанной в п.1.7.
- б) сокращение численности или штата работников образовательной организации 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 - по согласованию с ТОО Профсоюза.

Стороны обязуются принять меры к включению в коллективные договоры образовательных организаций Томской области 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 - по согласованию РК Профсоюза.

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 Томской области 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. «с» 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 РК Профсоюза.

5. Оплата труда.

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

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

- 1) единого квалификационного справочника должностей 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. За работу в выходные и праздничные дни наряду с окладом учитываются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда;

- 7) рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Установленная учителям 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. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то объем учебной нагрузки определяется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

5.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в дни, установленные в образовательных организациях в соответствии с ТК РФ.

5.3. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается заработная плата с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже 1/150 процента действующей в это время ключевой 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. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.5. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

5.6. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций определяется нормативными правовыми актами органов местного самоуправления МО «Бакcharский район».

Руководитель образовательной организации одновременно выполняющий работу по педагогической должности, имеет право на стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, действующим в данной образовательной организации.

5.7. Образовательные организации обладают правом (по согласованию с органами управления образованием) 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.

Положение о премировании, положение об установлении надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательным приложением к коллективному договору образовательной организации.

По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательной 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. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания), размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

5.9. 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

(нормам 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».

5.10. 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.

5.11. Педагогическим работникам образовательных организаций Томской области, 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».

5.12. 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.

5.13. 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.

5.14. 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».

5.15. 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.

5.16. За время простоя не по вине работника сохраняется средняя заработная плата. Время простоя, связанное с низкой температурой, оплачивается в размере средней заработной платы работника.

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

5.18. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом РФ от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения). В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (размера минимальной заработной платы) не включаются повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходных и праздничных дней.

6. Рабочее время и время отдыха.

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

В образовательных 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).

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 органов 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.

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 распоряжения 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 распоряжение о привлечении работника к сверхурочной работе (в необходимых случаях по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации), должно быть издано не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

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

6.6. 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 системы общего и профессионального образования Томской области 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 коллективным договором.

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, 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.

7. Трудовой распорядок и материальная ответственность.

7.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель организации обязан под роспись ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом (Положением), Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, локальными нормативными актами и другими нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

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

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные

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

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

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

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

8. Охрана труда и социальное страхование.

8.1. Отдел образования и работодатели гарантируют:

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).

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-ФЗ «О пожарной безопасности»).

8.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации по вопросам охраны труда и Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий 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, 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 организациях с численностью работников менее 10 человек - провести выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному(доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст.17 Закона Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»).

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

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

8.3. Профсоюзная стороны обеспечивает защиту работников от необоснованных действий руководителей в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность 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 (исчисляется в соответствии с частью третьей статьи 139 ТК РФ), если такая выплата предусмотрена коллективным договором или локальным нормативным актом образовательной организации.

9.2. 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 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.

9.6. Стороны договорились:

9.6.1. 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 государственных 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.

9.6.2. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах общеобразовательных организаций, образовательных организаций дошкольного, дополнительного образования детей, профессиональных образовательных организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

9.6.3. 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.

9.6.4. 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».

9.6.5. 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.

9.7. 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.

9.8. 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.

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

9.10. 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).

9.11. 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 распорядительным актом работодателя.

9.11.1. 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.

9.11.2. Учитывая, что руководитель образовательной организации является представителем работодателя, принимает распорядительные акты 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.

9.11.3. 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.

9.11.4. 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.

9.11.5. 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.

9.12. 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.

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

9.14. 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».

9.15. 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.

9.15.1. 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.

9.15.2. 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.

9.16. 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.

9.17. 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.

9.18. 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:

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

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

9.18.3. наличие у него ордена Почета;

9.18.4. наличие у него ордена Дружбы;

9.18.5. 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.

9.18.6. 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».

9.18.7. 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;

9.18.8. 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;

9.18.9. 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.

9.19. 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:

9.19.1. 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.

10. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

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

10.2. Сбор членских профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно в порядке безналичного перечисления на расчетный счет

10.3. Увольнение руководителей и членов выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа, 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 ТОО Профсоюза.

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 профсоюзного органа.

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

10.5. 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, ТОО Профсоюза и организациями структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч. 14 ст.374 ТК РФ).

По представлению председателя районной, территориальной организаций, лица, являющиеся профсоюзными внештатными правовыми и техническими инспекторами труда, освобождаются от своей основной работы на период проверок, семинаров, совещаний,

конференций, работы в соответствующих коллегиальных выборных профсоюзных органов, с сохранением средней заработной платы.

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

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

10.7. Муниципальные органы управления образованием, руководители образовательных организаций предоставляют соответствующим выборным профсоюзным органам первичной, районной, городской, территориальной 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.

10.10. Отдел образования, руководители образовательных учреждений системы общего образования:

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 и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза.

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

Положение о районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории муниципального образования «Бакcharский район»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Районная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на территории муниципального образования «Бакcharский район» (далее – Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, образованным органами местного самоуправления муниципального образования «Бакcharский район», представителями профсоюзных организаций (объединений профсоюзов) и работодателей (объединений работодателей).

1.2. Комиссия действует в соответствии с законодательными актами Российской Федерации, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области» и настоящим Положением.

2. ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Основными целями Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений, согласование социально-экономических интересов сторон, создание благоприятных условий труда и повышение жизненного уровня работников.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- реализация трудовых прав и социальных гарантий граждан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и законодательством Томской области;
- обеспечение равноправного сотрудничества органов местного самоуправления муниципального образования «Бакcharский район», представителей работодателей (объединений работодателей), профсоюзных организаций (объединений профсоюзов) при регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в рамках социального партнерства;
- подготовка проекта территориального Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией Бакcharского района, профсоюзными организациями и работодателями Бакcharского района (далее – Соглашение), проведение переговоров по его заключению и осуществление контроля за ходом его выполнения;
- практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров в организациях и отраслевых соглашениях между органами местного самоуправления муниципального образования «Бакcharский район», профсоюзами и работодателями;
- изучение причин возникновения конфликтных ситуаций в трудовых коллективах и осуществление мер по предупреждению и урегулированию коллективных трудовых споров (конфликтов);
- изучение и распространение положительного опыта социального партнерства;
- содействие в обеспечении эффективной и продуктивной занятости населения.
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения территориального Соглашения, осуществление контроля за ходом его выполнения;
- проведение мониторинга реализации территориального Соглашения, регионального соглашения о минимальной заработной плате в Томской области.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА КОМИССИИ

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач имеет право:

- согласовывать интересы представителей органов местного самоуправления муниципального образования «Бакчарский район», работодателей (объединений работодателей) и профсоюзных организаций (их объединений), при разработке проекта Соглашения, его реализации и выполнении решений Комиссий;
- вносить предложения главе Администрации Бакчарского района и в Думу района о принятии нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений;
- проводить консультации и информировать (в том числе через средства массовой информации) о нормативных правовых актах, принимаемых в муниципальном образовании «Бакчарский район», по вопросам социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения;
- координировать совместную деятельность органов местного самоуправления муниципального образования «Бакчарский район», профсоюзных организаций (их объединений), представляющих интересы работников, объединений работодателей по регулированию социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- получать от органов местного самоуправления муниципального образования «Бакчарский район» информацию о социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта Соглашения, а также организации контроля за его выполнением;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- утверждать план работы Комиссии;
- приглашать по вопросам повестки заседаний в рамках своих полномочий руководителей и специалистов предприятий, организаций, учреждений любых форм собственности;
- посещать предприятия (организации), на которые распространяется действие Соглашения, территориальных отраслевых соглашений, для ознакомления с положением дел в социально-трудовой сфере в пределах своих полномочий, а также для подготовки вопросов на заседания Комиссии.

4. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

4.1. Комиссия формируется из представителей органов местного самоуправления муниципального образования «Бакчарский район», представителей профсоюзных организаций (объединений профсоюзов) и работодателей (объединений работодателей) на основе соблюдения принципов добровольности участия сторон в деятельности Комиссии, полномочности сторон, самостоятельности и независимости сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

4.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы на соответствующий календарный год и с учетом необходимости оперативного решения возникших неотложных вопросов.

4.3. Координатором Комиссии является глава Администрации Бакчарского района. Координатор Комиссии не является членом Комиссии.

4.4. Координатор Комиссии:

- организует деятельность Комиссии, председательствует на ее заседаниях;
- оказывает содействие в согласовании позиций сторон;
- подписывает регламент Комиссии, планы работы и решения Комиссии;
- принимает согласованное со сторонами решение об участии членов Комиссии в проводимых органами государственной власти, объединениями организаций

профессиональных союзов и объединениями работодателей заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений.

4.5. Координатор Комиссии не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участия в голосовании.

4.6. Деятельность каждой из сторон организует сопредседатель стороны.

4.7. Сопредседатели сторон, представляющих профсоюзные организации (объединения профсоюзов) и работодателей (объединения работодателей) избираются указанными сторонами.

4.8. Сопредседатель стороны, представляющей Администрацию Бакчарского района, назначается главой Администрации Бакчарского района.

4.9. В отсутствие Координатора Комиссии его обязанности выполняет сопредседатель стороны, представляющей Администрацию Бакчарского района с правом подписи документов Комиссии.

4.10. Сопредседатель каждой из сторон по ее поручению вправе вносить Координатору Комиссии предложение о проведении внеочередного заседания Комиссии. В этом случае Координатор Комиссии обязан созвать заседание Комиссии в течение двух недель со дня поступления указанного предложения.

4.11. Члены Комиссии утверждаются постановлением Администрации Бакчарского района на основании предложений сопредседателей каждой из сторон Комиссии.

4.12. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует более половины членов Комиссии (их заместителей, делегированных представителей) от каждой стороны.

4.13. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал.

4.14. Заседания Комиссии проводятся в закрытом режиме. На заседания Комиссии иные лица, не являющиеся членами Комиссии, не допускаются, кроме случая, предусмотренного абзацем 10 пункта 3.1 настоящего положения.

4.15. Подготовка повестки дня заседания Комиссии и проектов решений Комиссии обеспечивается секретарем Комиссии.

4.16. Секретарь Комиссии обеспечивает своевременное (не позднее, чем за 3 дня) оповещение членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания, а также ведение протокола заседания. Повестка дня и порядок работы Комиссии утверждаются членами Комиссии в начале заседания.

4.17. В процессе обсуждения вопросов, вынесенных на рассмотрение Комиссии, члены Комиссии имеют право:

- вносить предложения по повестке дня и порядку работы Комиссии;
- просить от докладчиков разъяснений по рассматриваемым вопросам;
- вносить предложения об изменениях и дополнениях в проекты решений Комиссии.

4.18. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три Стороны. Стороны принимают решения самостоятельно большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. На заседании Комиссии ведется протокол заседания, имеющий следующие реквизиты и содержание:

- наименование документа;
- дата проведения заседания;
- номер;
- указание фамилий и должностей председательствующего и секретаря;
- список присутствующих с указанием фамилий участников и их должностей;
- повестка дня заседания;
- основные положения выступлений;
- замечания и предложения по обсуждаемым вопросам;
- вопросы, поставленные на голосование, итоги голосования по ним;
- принятые решения.

Протокол заседания оформляется не позднее 3 дней после его проведения. Протокол заседания подписывается Координатором и секретарем комиссии.

4.19. Контроль за выполнением решений, принятых на заседании Комиссии, осуществляют Координатор и секретарь Комиссии.

5. ЧЛЕН КОМИССИИ

5.1. Член Комиссии в своей практической работе руководствуется законодательными и иными нормативными актами, настоящим Положением.

5.2. Для принятия, выполнения решений Комиссии член Комиссии (его заместитель, делегированный представитель) имеет право:

- обращаться в органы управления, органы местного самоуправления, профсоюзные органы, к представителям работодателей и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов;

- знакомиться с соответствующими нормативными, информационными и справочными материалами.

5.3. Член Комиссии может быть исключен из ее состава на основании личного заявления.

6. СОГЛАШЕНИЕ

6.1. Территориальное Соглашение о социальном партнерстве заключается между Администрацией Бакcharского района, профсоюзными организациями (объединениями профсоюзов) и работодателями (объединениями работодателей) Бакcharского района.

6.2. Соглашение подписывается всеми представителями стороны профсоюзных организаций (объединений профсоюзов), стороны работодателей (объединений работодателей), входящих в состав Комиссии. Со стороны Администрации Бакcharского района Соглашение подписывает глава Администрации Бакcharского района.

6.3. Для разработки Соглашения, а также для подготовки вопросов на заседания Комиссии могут создаваться рабочие группы с привлечением специалистов.

6.4. Территориально-отраслевые соглашения заключаются отраслевыми объединениями профсоюзов и отраслевыми объединениями работодателей области и Администрацией Бакcharского района.

6.5. Территориально-отраслевые соглашения устанавливают общие условия оплаты труда, а также трудовые гарантии и льготы в области социально-трудовых отношений для работников отрасли (отраслей) соответствующей территории.

**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 и защиты Родины	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; инструктор по физической культуре ДОУ
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения;
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