

Директор Департамента  
образования и науки Ханты-  
Мансийского автономного округа  
– Югры

А.А. Дренин

2024 года



Председатель Ханты-Мансийской  
окружной организации  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки  
Российской Федерации



Л.Ф. Болдырева

2024 года

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
между Департаментом образования и науки  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и  
Ханты-Мансийской окружной организацией Профессионального  
союза работников народного образования и науки Российской  
Федерации на 2024-2026 годы

г. Ханты-Мансийск  
2024 год

Соглашение зарегистрировано  
в Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
(наименование органа по труду)  
« 6 » марта 2024 г.  
(дата регистрации)  
регистрационный № К/24/16  
Эльвира А.А.  
(Ф.И.О., подпись лица, осуществившую регистрацию соглашения)

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом положений Трехстороннего соглашения между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» на 2023-2025 годы (далее – региональное трехстороннее соглашение), Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключаемого между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе образовательных организаций, а также организаций, осуществляющих обучение, находящихся в ведении Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее именуемые – образовательные организации, Департамент, автономный округ), и обеспечению их стабильной и эффективной деятельности, на повышение социальной защищенности работников сферы образования, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы образования.

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

1.3. Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:  
работники образовательных организаций, подведомственных Департаменту (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Ханты-Мансийской окружной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз);

работодатели – образовательные организации, подведомственные Департаменту (далее – работодатели), в лице их полномочного представителя – Департамента.

1.4. Соглашение распространяется:  
на работодателей, подведомственных Департаменту;  
на работников, являющихся членами Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными Департаменту;

на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными Департаменту, не являющихся членами Профсоюза, от имени которых работодатели на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, в том числе настоящим Соглашением;

на иных работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными Департаменту, в соответствии с условиями настоящего Соглашения;

на муниципальные образовательные организации в части полномочий в сфере образования, осуществляемых Департаментом, и на обучающихся образовательных организаций, подведомственных Департаменту, являющихся членами Профсоюза.

Все положения настоящего Соглашения, в том числе установленные настоящим Соглашением права, льготы и гарантии, без каких-либо ограничений распространяются на руководителей образовательных организаций.

Работники и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивший выборный орган первичной профсоюзной организации на предоставление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячно на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1 % от заработной платы, на основании письменного заявления работника.

1.6. Положения Соглашения:

обязательны для исполнения для работников и работодателей, на которых оно распространяется;

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

применяются при заключении территориальных отраслевых соглашений в сфере образования автономного округа, которые не могут

содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа, региональным трехсторонним соглашением и настоящим Соглашением.

1.7. Стороны договорились, что для удобства применения Соглашения, используемые по тексту Соглашения уровни образования, типы учреждений образования, а также иные термины, установленные ранее действовавшим законодательством до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), применять в соответствии и с учетом определения понятий, установленных Федеральным законом № 273-ФЗ.

1.8. Принимая во внимание, что аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций автономного округа создана и действует при Департаменте, а Профсоюз является представителем, в том числе работников муниципальных образовательных учреждений, являющихся членами Профсоюза, а в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, и не являющихся членами Профсоюза, Стороны договорились, что настоящее Соглашение в части положений, определяющих процедуры, права и гарантии педагогических работников при проведении аттестации, обязательно к применению на равноправной основе также при аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

В связи с этим, в дополнение к пункту 1.6 настоящего Соглашения, Стороны рекомендуют органам местного самоуправления муниципальных образований автономного округа при реализации ими функций в сфере образования, связанных с аттестацией педагогических работников, а также муниципальным образовательным организациям, организациям, осуществляющим образовательную деятельность при подготовке к аттестации педагогических работников, применять положения настоящего Соглашения, определяющие процедуры, права и гарантии педагогических работников при аттестации.

1.9. Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

1.10. Настоящее Соглашение рекомендуется к применению органами местного самоуправления муниципальных образований автономного округа при реализации ими функций в сфере образования, муниципальными образовательными организациями.

1.11. Соглашение обязательно к применению при заключении территориальных отраслевых соглашений на уровне муниципальных образований автономного округа с учетом внесения соответствующих изменений, исходя из полномочий органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа.

1.12. Профсоюзные организации не вправе представлять интересы по защите прав и интересов и не несут какой-либо ответственности за нарушения прав работников образовательных организаций, не являющихся членами Профсоюза и не уполномочивших выборные органы профсоюзных организаций на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателями и не перечисляющих по согласованию с ними денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

1.13. Стороны договорились о том, что:

1.13.1. Непосредственно в организациях регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения коллективного договора, который заключается в соответствии с трудовым законодательством.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, соглашениями, упомянутыми выше в пункте 1.1 и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей деятельности организации за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.13.2. Для повышения эффективности реализации Соглашения стороны ежегодно разрабатывают совместный план мероприятий по реализации Соглашения и осуществляют контроль за реализацией данного плана.

1.13.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

1.13.4. Представители сторон участвуют на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществления правового, финансового, информационного и организационного обеспечения данных мероприятий.

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

В случае реорганизации какой-либо из сторон их права и обязательства по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.13.6. Департамент доводит текст Соглашения до подведомственных организаций, Профсоюз – до местных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.14. Соглашение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года, и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2026 года.

1.15. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения работников, **ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ** договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных направлений в сфере образования и науки.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

## 2.2. ДЕПАРТАМЕНТ:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными законом автономного округа о бюджете. В установленном порядке при формировании бюджета автономного округа принимает меры, при необходимости обращается в соответствующие органы исполнительной и законодательной власти автономного округа для обеспечения:

2.2.1.1. совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников образования;

2.2.1.2. увеличения фонда оплаты труда в порядке и сроки, установленные Правительством автономного округа;

2.2.1.3. включения в бюджет автономного округа ассигнований на следующие цели:

оснащение и укрепление материально-технической базы организаций в соответствии с современными требованиями и развитие инфраструктуры образования;

обеспечение комплексной безопасности и повышение энергоэффективности зданий организаций образования;

проведение мероприятий, направленных на соблюдение норм охраны труда и правил пожарной безопасности;

модернизация системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов и руководителей образовательных организаций, в том числе средств на повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров;

развитие системы выявления, поддержки и сопровождения лидеров в сфере образования;

в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами на оплату труда работников образовательных организаций;

выплата единовременного денежного вознаграждения руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам государственных образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научно-педагогических работников подведомственных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. При реализации функций государственного заказчика целевых программ автономного округа предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Аттестационной комиссии Департамента для аттестации педагогических работников организаций на первую и высшую квалификационные категории.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере образования и науки и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях Департамента.

2.2.7. В обязательном порядке при разработке проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего, но, не ограничиваясь следующим, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий работников, обеспечивает заблаговременное в разумные сроки согласование таких проектов документов с Профсоюзом.

В целях реализации настоящего пункта Департамент:

обеспечивает согласование проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера с учетом мнения Профсоюза в сроки, предусмотренные инструкцией по делопроизводству в исполнительных органах автономного округа;

порукает структурным подразделениям Департамента, ответственным за разработку проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, согласовывать такие проекты с Профсоюзом в сроки, установленные для согласования с заинтересованными лицами.

2.2.8. Учитывает мнение Профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень организаций, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.2.9. Рекомендует образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующей образовательной организации.

2.2.10. Согласовывает с Профсоюзом и обеспечивает учет мнения Профсоюза:



при разработке и реализации региональных программ развития образования;

при решении вопросов о создании, реорганизации, ликвидации образовательных организаций автономного округа;

при разработке отчетов о результатах мониторинга в системе образования автономного округа.

### **2.3. ПРОФСОЮЗ:**

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза, территориальным профсоюзным организациям в муниципальных образованиях автономного округа и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти автономного округа с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов законов автономного округа и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся (студентов), организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования.

2.4. **СТОРОНЫ** исходят из того, что работодатели за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности отчисляют первичным профсоюзным организациям денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в объеме,

определенном коллективными договорами, но не выше 0,15 % от фонда оплаты труда.

### **3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**

3.1. В целях развития социального партнерства **СТОРОНЫ** обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Руководствуясь подпунктом «д» подпункта 2 пункта 2 статьи 29 и пунктом 7 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ Стороны признают обязательность заключения в каждой образовательной организации коллективного договора и обязуются содействовать заключению коллективного договора в каждой образовательной организации.

3.1.3. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на уровне автономного округа, муниципальных образований и локальном уровне.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности заключаемых в рамках реализации настоящего Соглашения отраслевых соглашений, заключаемых на местном уровне, и коллективных договоров в образовательных организациях.

3.1.5. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения отраслевых соглашений, заключаемых на местном уровне, и коллективных договоров образовательных организаций, подведомственных Департаменту, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в автономном округе.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования государственных программ автономного округа в сфере образования, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организаций, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на уровне автономного округа и в организациях на территории автономного округа.

3.1.8. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную

информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.9. Содействовать осуществлению в организациях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Стороны договорились разработать совместные методические рекомендации по порядку ведения коллективных переговоров и согласованию (учету мотивированного мнения) при разработке проектов локальных нормативных актов с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.10. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.11. Совместно принимать участие в решении вопроса о целесообразности изменения типа существующего организация на автономное учреждение, в том числе осуществлять оценку возможного нарушения конституционного права граждан на получение бесплатного образования и возможных социально-экономических последствий, а также доступности такого организация для населения и качества выполняемых работ и оказываемых им образовательных и иных услуг.

3.1.12. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного порядка изменения типа существующих организаций на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа организация.

3.1.13. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций. Решение о реорганизации или ликвидации принимается на основании положительного заключения комиссии по оценке последствий такого решения, созданной при Департаменте.

3.1.14. По мере необходимости проводить мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации отдельных должностей работников.

3.2. **ДЕПАРТАМЕНТ** обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей Окружного комитета Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов

нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.2.2. При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2.3. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона № 273-ФЗ, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.2.4. Способствовать обеспечению в организациях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующей образовательной организации на автономное учреждение на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления организацией.

3.2.5. Способствовать закреплению в уставах образовательных организаций порядка управления организацией, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующей образовательной организации на автономное учреждение.

3.2.6. Способствовать заключению в образовательных организациях коллективных договоров. В случае отсутствия коллективного договора в образовательной организации, обязательность наличия которого вытекает из положений подпункта «д» подпункта 2 пункта 2 статьи 29 и пункта 7 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ, поручить руководителю соответствующей образовательной организации выступить с инициативой о начале коллективных переговоров по разработке и принятию коллективного договора в порядке, установленном Трудовым кодексом, а также после принятия коллективного договора обеспечить его открытость и доступность.

3.2.7. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.8. **СТОРОНЫ** договорились о продолжении совместной работы по контролю за соблюдением работодателями требований и рекомендаций, разрабатываемых федеральными и региональными органами

государственной власти по сокращению избыточной отчетности учителей, в том числе, но не ограничиваясь:

контролем за соблюдением требований, установленных рекомендуемым перечнем документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, образовательной организацией, реализующей основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, с участием учителей указанных организаций, подготовленными Минпросвещения России совместно с Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (совместное письмо № ск-578/08 / 01-350/13-01 от 18 декабря 2020 года);

контролем за соблюдением требований о том, что виды работ, связанные с ведением иной документации, не предусмотренной рекомендуемым перечнем, установленным совместным письмом, указанным в абзаце втором настоящего пункта, не входят в непосредственные обязанности учителя или учителя, выполняющего функции классного руководителя, и осуществляются с письменного согласия работника с указанием в трудовом договоре содержания работ, срока их выполнения и размера оплаты (в соответствии с положениями Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536).

При этом **СТОРОНЫ** рекомендуют учитывать в показателях (критериях) при установлении стимулирующей выплаты учителям за качество выполняемой работы отчетность учителей, имеющую непостоянный характер, но требующую значительных временных затрат. Основания, порядок, конкретный размер, параметры и критерии установления стимулирующей выплаты устанавливаются локальным актом организации и коллективным договором.

#### **4. РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

4.1. Стороны при рассмотрении вопросов развития молодежного кадрового потенциала окружной системы образования исходят из того, что в целях закрепления в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту, молодых специалистов и в иных случаях, когда правовыми актами предоставление мер социальной поддержки связывается с наличием статуса «молодой специалист» такой статус определяется в соответствии с настоящим соглашением и иными нормативными правовыми актами автономного округа.

4.2. В целях реализации настоящего Соглашения под молодыми педагогами понимаются педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет и имеющие стаж педагогической работы

после получения высшего или среднего профессионального образования не более пяти лет.

4.3. **СТОРОНЫ** договорились и обращают внимание, что понятия «молодой специалист», «молодой педагог» и «молодежь» не являются равнозначными и при правоприменении положений настоящего Соглашения следует буквально трактовать и применять понятия в соответствии с требованиями настоящего Соглашения и соответствующими нормативными правовыми актами.

4.4. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов стороны совместно:

4.4.1. Реализуют мероприятия с молодежью с целью закрепления их в организациях.

4.4.2. Содействуют трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска.

4.4.3. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов.

4.4.4. Содействуют повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту в рамках управления персоналом.

4.4.5. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях, в том числе в форме принятия рекомендаций сторон информационно-методического характера (примерного положения о системе наставничества в образовательной организации и других документов).

4.4.6. Внедряют различные формы поддержки и поощрения молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций.

4.4.7. Совместно обеспечивают их правовую и социальную защищенность.

4.4.8. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

4.4.9. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

4.4.10. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

4.4.11. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства.

4.4.12. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

4.4.13. Организуют и проводят мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.

4.4.14. Осуществляют поддержку и реализацию мероприятий, направленных на поддержку патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

4.4.15. Реализуют мероприятия, направленные на обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

#### **4.5. ПРОФСОЮЗ:**

4.5.1. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов.

4.5.2. Информировывает молодых педагогов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

4.5.3. Координирует деятельность Совета молодых педагогов совместно с Департаментом.

4.5.4. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь молодежным педагогическим объединениям (советам молодых педагогов муниципальных образований, советам молодых педагогов образовательных организаций и др.) при условии, что их участники являются членами Профсоюза.

4.5.5. Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

**4.6. Департамент и Профсоюз** рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.6.1. Создавать условия для адаптации и профессионального становления молодых педагогов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности.

4.6.2. Создавать молодым педагогам необходимые условия труда, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехниккой и лицензионными программными продуктами.

4.6.3. Организовывать методическое сопровождение молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами из числа педагогических работников, показывающих высокие образовательные результаты, а также осуществлять материальное и моральное поощрение наставников в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

4.6.4. Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы.

4.6.5. Способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательной организации в форме совета молодых педагогов.

4.6.6. Предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых педагогов, включая материальное и моральное поощрение, в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

4.6.7. Реализовывать систему кураторства по молодежным вопросам, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников образовательной организации.

4.7. **СТОРОНЫ** рекомендуют при заключении коллективных договоров и соглашений предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

4.7.1. Организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

4.7.2. Закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению им соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых коллективными договорами.

4.7.3. Преимущественному оставлению на работе работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в случае сокращения численности или штата работников в организациях на условиях, определяемых коллективными договорами.

4.7.4. Осуществлению дополнительного профессионального образования 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.

4.7.5. Закреплению мер поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

4.7.6. Обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

## 5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

5.1. При регулировании трудовых отношений **СТОРОНЫ** исходят из того, что:

5.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.



В соответствии со статьей 331 Трудового кодекса к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

5.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

5.1.3. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных статьей 332 Трудового договора. Заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом устава и (или) локального акта организации.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет (статья 332 Трудового кодекса).

5.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством.

5.1.5. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

5.1.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями, локальными актами организации и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

5.1.7. Руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях в объеме не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.8. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса, а также при решении

вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18 июля 2013 года № 19-П.

**5.1.9. СТОРОНЫ** исходят из того, что:

Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации), если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу Приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н), утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» Приказа № 761н.

Поскольку Приказ № 761н вступил в силу 31 октября 2010 года и обратной силы не имеет. Ранее в рамках требований к квалификации педагогических работников требования к направлению подготовки, то есть к профилю полученного образования, не предъявлялись.

Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Кроме того, наличие положений, содержащихся в пункте 9 раздела I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» Приказа № 761н и пункте 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее также - Приказ № 196, Порядок аттестации), не только не исключает возможность продолжения работы педагогическими работниками, обладающими практическим опытом и компетентностью, принятыми на соответствующие должности до вступления в силу Приказа № 761н, но и сохраняет возможность приема таких работников и после вступления в силу Приказа № 196.

**5.2.** Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись:

с правами и обязанностями работника по соответствующей должности, должностной инструкцией;

социальными, трудовыми правами и иными гарантиями для работников образовательной организации;

с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

В порядке, установленном пунктом 23 Приказа № 196 аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Приказа № 761н, и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, а на должностях, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, – при условии избрания в установленном порядке по конкурсу на замещение соответствующей должности, либо без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, – при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные учреждения высшего образования до начала работы ученого совета на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

#### 5.4. **ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ** договорились:

5.4.1. Оказывать содействие в заключении территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров, предусматривая в них осуществление мероприятий, направленных на обеспечение профессиональных интересов работников и работодателей.

5.4.2. Оказывать консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых отношений, заключению территориальных соглашений и коллективных договоров.

5.4.3. Принимать, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в организациях.

5.4.4. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы разрешать с помощью переговоров.

5.4.5. При реструктуризации сферы образования, разработке и принятии государственных и ведомственных целевых программ учитывать социальные последствия, проводить с участием профсоюзных организаций соответствующие мероприятия.

5.4.6. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.4.7. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям в дополнение к положениям статьи 179 Трудового кодекса предусматривать в коллективных договорах при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников преимущественное право оставления на работе, при равной производительности труда и квалификации, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

5.4.8. С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций заключается трудовой договор либо на неопределенный срок, либо на определенный срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с трудовым законодательством, учредительными документами организации или соглашением сторон.

В случае прекращения трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества образовательной организации, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций (рекомендуется аналогичное регулирование предусматривать в местных соглашениях, коллективных договорах),

**ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ** исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

6.2. Формирование систем оплаты труда работников организаций, подведомственных Департаменту, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- порядка аттестации педагогических работников государственных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, в том числе по профессиональным квалификационным группам работников образовательных организаций, а также условия, размеры и порядок осуществления таких выплат определяются положением об установлении систем оплаты труда, утверждаемым Департаментом,

с учетом положений настоящего Соглашения. 6.4. Система оплаты труда в организациях, финансируемых за счет средств бюджета автономного округа, в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения первичных профсоюзных организаций в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Фонд оплаты труда государственных учреждений автономного округа формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета автономного округа, и объемов средств, поступающих из государственных внебюджетных фондов и от приносящей доход деятельности.

6.5. Заработная плата работников организации состоит из: оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; компенсационных выплат; стимулирующих выплат; иных выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами автономного округа.

6.6. В локальных нормативных актах учреждений, штатных расписаниях, а также при заключении трудовых договоров с работниками наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Приказом 761н, наименование профессий рабочих в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

6.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждаемым соответствующими нормативными правовыми актами уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом действующих требований профессиональных стандартов, с учетом действующих требований квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих.

6.8. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад)

работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные системой оплаты труда выплаты.

6.9. Перечень доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы включает в себя:

6.9.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

6.9.2. За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля). Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

Ежемесячная доплата за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) устанавливается:

работникам государственных образовательных организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования в размере 7000 рублей за ученую степень доктора наук, 3000 рублей – за ученую степень кандидата наук;

работникам государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие ученой степени.

6.9.3. За работу в сельской местности устанавливается руководителям и специалистам в организациях, расположенных в сельской местности, в размере 2000 рублей из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

6.9.4. На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.9.5. При условии снижения заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда



устанавливается персональная доплата. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Расчет размера персональной доплаты осуществляется в порядке, установленном системой оплаты труда.

6.10. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования вправе устанавливать повышенный размер оплаты труда за один час педагогической работы привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий (курсов, лекций и т.д.) с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., в пределах общего объема средств, предусмотренных на выполнение государственного задания и (или) за счет средств, полученных от осуществления приносящей доход деятельности.

6.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки

к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, руководители организаций осуществляют ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также при совместительстве (постановление Конституционного суда РФ от 27 июня 2023 года № 35-П, постановление Конституционного суда РФ от 28 июня 2018 года № 26-П).

При регулировании минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.12. Перечень компенсационных выплат устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы

трудового права, а также нормативными правовыми актами автономного округа и Департамента.

К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Перечень и размеры компенсационных выплат утверждаются нормативным правовым актом Департамента по согласованию с Профсоюзом.

Компенсационные выплаты устанавливаются в размерах и в порядке, установленных статьями 147-154, 315-317 Трудового кодекса, Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – Закон № 76-оз), постановлением Правительства автономного округа от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные

обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета).

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом № 76-оз.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением стимулирующих и иных выплат, установленных в абсолютном размере.

6.13. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы месяц, год.

Конкретный перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливается нормативным правовым актом Департамента по согласованию с Профсоюзом.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представителей первичной профсоюзной организации).

Порядок установления стимулирующих выплат определяется в коллективных договорах или положениях об оплате труда (ином локальном нормативном акте организации) по согласованию с первичной профсоюзной организацией, с учетом основных принципов, установленных настоящим Соглашением.

6.14. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат устанавливаются локальным актом организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

6.15. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.

Размер, порядок и условия выплаты определяются локальным нормативным правовым актом организации в соответствии с требованиями, устанавливаемыми Департаментом с учетом мнения Профсоюза.

6.16. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника.

Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более

2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации, показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом организации в соответствии с общими требованиями, устанавливаемыми Департаментом с учетом мнения Профсоюза.

Работнику, не отработавшему полный календарный год, выплата по итогам работы за год выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном году. При этом выплата осуществляется в размере и в сроки, установленные решением работодателя о премиальной выплате по итогам работы за год всем работникам.

СТОРОНЫ рекомендуют устанавливать в коллективном договоре организации, локальном нормативном правовом акте с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации выплату по итогам работы за год работникам, работавшим в текущем календарном году в организации и уволенным на дату выплаты по итогам работы за год. Коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации устанавливаются конкретные условия для выплаты данной категории работников, в том числе например: минимальный срок, в течение которого работник должен был отработать в текущем году в организации. Данная норма не распространяется на работников, уволенных за виновные действия. В случае, если данная норма не установлена в коллективном договоре, локальном нормативном правовом акте организации, не установлены условия ее выплаты, во избежание спорных ситуаций СТОРОНЫ не рекомендуют производить такие выплаты уволенным работникам.

6.17. Стороны рекомендуют при установлении стимулирующих выплат в образовательных организациях включать в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации.

Критерии, учитывающие выполнение работником социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации, устанавливаются в составе стимулирующих выплат.

6.18. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

Размер, критерии и порядок выплаты иных выплат устанавливается положением об оплате труда в государственных образовательных организациях, утверждаемым Департаментом с учетом мнения Профсоюза, в иных образовательных организациях – работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.19. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию – дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

При этом работодатели вправе допускать к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности

дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

Работодатели вправе допускать к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедших промежуточные аттестации, в последний год обучения.

При допуске к работе лиц, указанных в абзацах 5 и 6 настоящего пункта, работодатели обязаны соблюдать порядок допуска указанных лиц, к занятию педагогической деятельностью, устанавливаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

При соблюдении работодателями всех установленных требований и допуске лиц, указанных в абзаце 5 настоящего пункта, к занятию педагогической деятельностью работник приобретает статус «молодой специалист» с даты заключения трудового договора.

В целях привлечения кадров в сферу образования Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах и локальных нормативных актах образовательных организаций возможность установления единовременной выплаты молодым специалистам в дополнение к вышеперечисленному в настоящему пункте для следующей категории работников:

гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в образовательную организацию в соответствии с полученной квалификацией, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию – дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному



образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно, вне зависимости от наличия опыта работы по полученной специальности в течение указанного периода в организациях не являющихся образовательными.

6.20. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

В случае, увольнения работника, которому в текущем календарном году единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществлялась, при реализации права на отпуск в соответствии со статьями 123, 124, 127 Трудового кодекса единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере установленном в образовательной

организации. В таком случае уведомление работника о праве или отсутствии такого права на выплату является обязанностью работодателя. В целях защиты прав, как работников, так и работодателей, Стороны настоятельно рекомендуют работодателям осуществлять такое уведомление работников в письменном виде с отметкой работника об ознакомлении.

6.21. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.22. В случаях, когда системой оплаты труда работников организаций предусматриваются возможные изменения в заработной плате в зависимости от наступления нижеперечисленных условий, то такие изменения в оплате труда конкретного работника осуществляются:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

6.23. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.24. 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 за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными

нормативными актами организации по результатам специальной оценки условий труда.

6.25. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки, части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.26. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

В случае, если такая работа выполняется по соглашению сторон на основании заявления работника (увеличение объема работы, исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника и т.д.), то такая работа не является сверхурочной и оплачивается в соответствии с нормами статьи 149 Трудового кодекса.

6.27. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель-старший воспитатель, педагог дополнительного образования-старший педагог дополнительного образования, методист-старший методист, инструктор-методист-старший инструктор-методист, тренер-преподаватель-старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.28. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции

по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с требованиями, устанавливаемыми положениями об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций автономного округа, подведомственных Департаменту.

#### **6.29. СТОРОНЫ** договорились:

6.29.1. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.29.2. Реализовывать все необходимые мероприятия и прилагать усилия в целях недопущения снижения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов для образовательных организаций, устанавливаемых положением об оплате труда, утверждаемым Департаментом по согласованию с Профсоюзом, по состоянию на дату подписания настоящего Соглашения.

6.29.3. Обеспечивать недопустимость принятия нормативных правовых актов об оплате труда работников образования автономного округа, ухудшающих порядок, условия и уровень оплаты труда, установленные по состоянию на дату подписания настоящего Соглашения, к таким актам, например, могут относиться:

акты, сокращающие объем стимулирующих выплат, который определяется при формировании годового фонда оплаты труда работников организации;

акты, сокращающие перечень, размеры и условия выплаты компенсационных, социальных, и иных выплат;

акты, усложняющие или ухудшающие порядок назначения и выплаты работникам вышеуказанных выплат.

6.29.4. Прилагать все возможные усилия для обеспечения роста уровня оплаты труда в сравнении с уровнем, установленным на дату подписания настоящего Соглашения.

6.29.5. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда единовременные стимулирующие выплаты за внедрение учебного комплекса по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов. Данные выплаты за участие в выполнении важных работ,

мероприятий относить к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы.

6.29.6. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

6.30. **СТОРОНЫ** рекомендуют:

6.30.1. Предусматривать в местных соглашениях и коллективных договорах следующие положения:

об оплате 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 в приложении № 1 к настоящему Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не более чем на один год; не более чем на один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не более чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.30.2. В период действия на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, работникам, обеспечивающим функционирование организации, включая работу дежурных групп, непосредственно на своих рабочих местах, а также педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с применением дистанционных образовательных технологий, в случае, если для других работников приостановлена (отменена) деятельность, учитывать такую деятельность при установлении стимулирующих выплат. Основания, порядок, конкретный размер, параметры и критерии снижения

(лишения) стимулирующей выплаты устанавливаются локальным актом организации и коллективным договором.

## **7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

7.1. **СТОРОНЫ** при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом организации, коллективным договором, настоящим Соглашением, иными соглашениями, а также в соответствии с приказами Минобрнауки России, для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

7.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя организации, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, при условии достаточности средств фонда оплаты труда, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Вместе с тем в целях сохранения здоровья работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, обеспечения наиболее благоприятного эмоционального климата в трудовом коллективе, предотвращения нарушений трудовых прав работников на отдых, а также эффективного экономического планирования и использования средств фонда оплаты труда образовательной организации, СТОРОНЫ настоятельно рекомендуют работодателям создавать и обеспечивать условия реализации работниками права на отдых в полном объеме в соответствии с действующим законодательством, а именно реализация работниками права на ежегодный оплачиваемый отпуск в полном объеме без замены на компенсацию за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

7.1.5. По соглашению сторон при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе, до истечения шести месяцев работы, продолжительность такого отпуска может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной

компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

При установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска необходимо руководствоваться постановлением Правительства автономного округа от 26 августа 2003 года № 331-п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», а также для руководителей образовательных организаций – приказами Департамента.

В целях обеспечения повышения уровня заработной платы работников образования за счет повышения эффективности работы и обеспечения полноценного и справедливого распределения фонда стимулирующих выплат Стороны обращают внимание, что при определении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем необходимо выполнение следующих мероприятий:

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, закрепить в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка организации. Такой перечень определяется в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается по результатам проведения мероприятий по нормированию труда, или иных проведенных совместных мероприятий представителей работодателя и первичной профсоюзной организации по оценке загрузки работника, результаты которых в обязательном порядке документально оформлены и подтверждают объективную необходимость в установлении увеличенной продолжительности ежегодного дополнительного отпуска по конкретной должности (к таким мероприятиям могут относиться мероприятия по проведению хронометража работы, калькуляции рабочего времени в течение определенного периода времени, например в течение недели, месяца и т.д.). Порядок проведения таких мероприятий устанавливается



работодателем по согласованию (с учетом мнения) первичной профсоюзной организации и закрепляется в коллективном договоре образовательной организации.

7.1.7. При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда до 12 % должностного оклада (ставки), а на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда – до 24 % должностного оклада (ставки) в соответствии с Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» или аналогичным положением, утвержденным Приказом Миннауки РФ от 7 октября 1992 года № 611 «О доплате за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе»;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда – не менее 4 % тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.8. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в том числе, при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, а также в других случаях, установленных трудовым законодательством и коллективным договором, предоставляется работнику по его письменному заявлению.

Другие случаи предоставления отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, кроме установленных трудовым законодательством, продолжительность отпуска, условия оплаты определяются коллективным договором в пределах средств от приносящей доход деятельности.

7.1.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

при временной нетрудоспособности работника;  
при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;  
в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами.

7.1.10. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы рабочего времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением работы в образовательных организациях с круглосуточным содержанием детей.

7.1.11. Работодатель обязан при составлении расписания учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

7.1.12. В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время указанного перерыва в рабочее время не включается. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся. В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

7.1.13. В целях экономии рабочего времени воспитателей, в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более 2 часов, устанавливается суммированный учет рабочего времени, чтобы общая продолжительность рабочего времени в месяц не превышала нормального числа рабочих часов за этот период.

7.1.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

7.1.15. Оплата труда педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7.1.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

7.1.17. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

7.1.18. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы, установленные на дату перевода.

7.1.19. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) – методической, организационной, исследовательской.

7.1.20. Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в определенном количестве часов, осуществляется на удаленном рабочем месте согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

дата начала и окончания выполнения трудовой функции в удаленном, дистанционном режиме в соответствии с утвержденным расписанием.

При составлении расписания учебных занятий необходимо учитывать, что количество учебных занятий, проводимых учителем в дистанционном режиме, не должно превышать количества часов его учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), предусмотренного трудовым договором на данный период обучения.

При составлении расписания занятий должны учитываться санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в дистанционном режиме, в том числе к продолжительности учебных занятий с использованием дистанционных технологий.

Сокращенные по времени учебные занятия (уроки) для обучающихся, проводимые в дистанционном режиме, не могут приводить к увеличению количества учебных занятий для учителей, к уменьшению их заработной платы.

7.1.21. Образовательные организации высшего образования могут закреплять в коллективных договорах право научных работников, имеющих ученую степень и занимающих штатные должности, по которым тарифно-квалификационными требованиями предусмотрены ученые степени, на ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

докторам наук – 48 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 56 календарных дней;

кандидатам наук – 36 рабочих дней, с учетом их пересчета для оплаты в календарные дни, составляющие 42 календарных дня.

## **8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **8.1. ДЕПАРТАМЕНТ:**

8.1.1. Информировать Профсоюз о выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение

мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда и т.д.

8.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт зданий, замену вышедшего из строя оборудования, на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и обучающихся в образовательных организациях, финансируемых из окружного бюджета.

8.1.3. Рекомендует подведомственным организациям включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

8.1.4. Содействует созданию необходимых условий труда работников образовательных организаций и оснащенности рабочих мест, в том числе, современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

8.2. **ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ** рекомендуют работодателям и их представителям, в соответствии с законодательством:

8.2.1. Осуществлять обязательные мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.2.2. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в соответствии с установленными требованиями, обеспечивать для всех категорий работников прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.2.3. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами и учащимися в образовательных организациях. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.2.4. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими и иными необходимыми средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или

компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

8.2.5. Во исполнение статьи 214 Трудового кодекса организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.2.6. В целях повышения статуса структурных подразделений охраны труда образовательных организаций:

подчинять структурные подразделения охраны труда (службы, управления, отделы) руководителям организаций (или первым заместителям) и включить в их состав остальные службы безопасности (пожарную, антитеррористическую, безопасность жизнедеятельности, радиационную, химическую и др.);

предоставлять дополнительные площади в организациях профессионального образования для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения.

8.2.7. Создавать в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.8. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе, для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.3. В случае необходимости Стороны подтверждают готовность оказывать содействие работодателям и их представителям в осуществлении мероприятий, перечисленных в пункте 8.2. настоящего Соглашения, а также иных мероприятий, направленных на улучшение условий и охрану труда в организациях

#### **8.4. ПРОФСОЮЗ:**

8.4.1. Организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, обеспечивает районные, городские профсоюзные организации нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда; осуществляет общественный контроль за охраной труда в образовательных организациях.

8.4.2. Организует работу технических инспекторов труда Профсоюза и (или) внештатных технических инспекторов труда.

8.4.3. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией (инспектора) труда Профсоюза, организует обучение технических инспекторов труда по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

8.4.4. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.4.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности образовательной организации.

Выборные органы первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективными договорами, соглашениями по охране труда, выполнением требований и представлений внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса.

8.4.6. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.4.7. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.4.8. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

**8.5. СТОРОНЫ** Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

**8.6. СТОРОНЫ** способствуют внедрению системы управления охраной труда в системе образования в автономном округе, созданию служб охраны труда в органах управления образованием и образовательных организациях, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных организациях.

**8.7. СТОРОНЫ** договорились, что работодатели и их полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации:

привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;

график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

форму расчетного листка;

правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

правила и инструкции по охране труда и др.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

## **9. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

### **9.1. ПРОФСОЮЗ:**

9.1.1. При изменении типа или организационно-правовой формы организации, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

9.1.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, учебы профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

### **9.2. СТОРОНЫ** совместно:

9.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.



9.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности (штата) работников организаций.

9.2.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений численности (штата) работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

9.2.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации профессорско-преподавательских и научных кадров (увеличение количества профессорско-преподавательского персонала, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества преподавателей, прошедших повышение квалификации и переподготовку);

интеграции в европейское образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;

созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

**9.3. СТОРОНЫ** договорились:

9.3.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организаций.

При этом, увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников организации в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

9.3.2. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, учителей, мастеров производственного обучения.

9.3.3. Способствовать принятию мер по обеспечению должного уровня социальной защиты освобождаемых (увольняемых) в результате аттестации педагогических работников – обеспечение переподготовки и последующего трудоустройства и др.

9.3.4. Совместно участвовать в организации и проведении региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог», «Мастер года», «Учитель родного языка и литературы», «Руководитель года образовательной организации», «Лучший преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (БЖД)», «От сердца к сердцу», конкурсных проектов АНО «Россия – страна возможностей» «Флагманы образования», конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», профессионального конкурса «Арктур», конкурса «Педагогический дебют», а также оказывать поддержку другим профессиональным и социально ориентированным конкурсам.

9.3.5. Содействовать созданию советов молодых преподавателей и ученых с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей и ученых.

9.3.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

9.4. **СТОРОНЫ** рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

9.4.1. обеспечению реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;

9.4.2. проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

9.4.3. определению более льготных критериев массового высвобождения работников организаций с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности организаций;

9.4.4. планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников организаций;

9.4.5. обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, в том числе, предусматривать в коллективных договорах

предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора;

9.4.6. сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников организации, на пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

9.4.7. предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата работников организации не менее чем за 2 месяца;

9.4.8. закреплению преимущественного права оставления на работе, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса, следующих категорий работников:

работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

педагогические работники – не более, чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии по старости;

работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до восемнадцати лет, а также детей, не достигших возраста двадцати трех лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных организациях;

работники, являющиеся членами профсоюзных органов (как освобожденные, так и не освобожденные от основной работы), в период исполнения ими указанных полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение;

инвалиды боевых действий по защите Отечества;

работники, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

иные категории работников, определенные коллективным договором;

в случае увольнения таких работников – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

9.4.9. определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

9.4.10. созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

## **10. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

10.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются Приказом № 196. Согласно статье 49 Федерального закона № 273-ФЗ, Порядка аттестации не предусмотрена возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе, путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

Стороны договорились при организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования.

10.2. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, до вступления в силу Приказа № 196, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

Учитывая то, что предусмотренные ранее действовавшим порядком аттестации показатели профессиональной деятельности педагогических работников, на основе которых устанавливаются первая и высшая квалификационные категории, были перенесены в Порядок аттестации, **СТОРОНЫ** считают целесообразным аттестационной комиссии принимать решение об установлении квалификационной категории с учетом ранее принятого решения в отношении конкретного педагогического работника, а также с учетом положений абзацев 4 и 5 пункта 31 Порядка аттестации.

10.3. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса)).

Аттестационную комиссию организации целесообразно формировать из числа работников организации, в которой работает педагогический

работник, в том числе входящих в состав коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом организации.

При отсутствии в организации возможности сформировать аттестационную комиссию в необходимом количестве из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, в ее состав могут входить работники других организаций, в том числе методических служб сферы образования.

10.4. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Департамента, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Профсоюза.

**10.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности:**

10.5.1. Локальные нормативные акты организаций, связанные с формированием аттестационной комиссии организации, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.5.2. Педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка, в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

10.5.3. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

Педагогические работники, осуществляющие педагогическую работу по совместительству, то есть у разных работодателей, в том числе в такой

же должности, что и по основному месту работы, и не имеющие квалификационной категории, при работе по совместительству проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на общих основаниях, независимо от того, что аттестация по одноименной должности была проведена по месту основной работы. Необходимость и сроки проведения такой аттестации определяются работодателем самостоятельно с учетом положений, предусмотренных Порядком аттестации.

10.5.4. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации. При проведении аттестации указанных лиц учредитель включает в состав комиссии представителя соответствующей профсоюзной организации, входящей в структуру Профсоюза.

Аттестация заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей Федеральным законом № 273-ФЗ не предусмотрена.

В то же время, если основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с заместителями руководителей организаций, руководителями структурных подразделений и их заместителями является пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), то порядок проведения аттестации может быть установлен локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 Трудового кодекса).

При этом порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей должен быть локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 Трудового кодекса).

В случае, если руководители организаций, заместители руководителей, руководители структурных подразделений и их заместители наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают и педагогические должности, то они по желанию могут проходить аттестацию в соответствии с Порядком аттестации, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории по данной должности.

10.5.5. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) не может являться основанием для признания аттестационной комиссией организации педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

10.5.6. В связи с тем, что Порядком аттестации не предусмотрено проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, таким образом проведение внеочередной аттестации не допускается.

10.5.7. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (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 Трудового кодекса).

При этом, увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжении трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не позднее чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности. При этом, в случае, если по результатам повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

**10.6. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.**

10.6.1. Заявления в целях установления высшей квалификационной категории педагогический работник вправе подавать, имея первую или высшую категорию по любой должности.

10.6.2. Порядок аттестации не ограничивает какими-либо сроками право педагогического работника, имеющего (имевшего) первую квалификационную категорию по одной из должностей педагогических работников, обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по указанной в заявлении должности.

Вместе с тем **СТОРОНЫ** обращают внимание, что показатели профессиональной деятельности, на основании которых педагогическим работникам может быть установлена высшая квалификационная категория существенно отличаются от показателей, на основе которых устанавливается первая квалификационная категория. В связи с этим представляется важным, чтобы педагогические работники, имеющие (имевшие) первую квалификационную категорию по одной из должностей, при принятии решения об участии в аттестации в целях установления высшей квалификационной категории предварительно провели объективный анализ своей профессиональной деятельности в целях самостоятельной оценки ее соответствия показателям, на основе которых аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическим работникам высшей квалификационной категории. Результаты профессиональной педагогической деятельности должны предоставляться именно по той должности, по которой педагогический работник проходит аттестацию.

10.6.3. Порядком аттестации не устанавливаются сроки действия первой и высшей квалификационных категорий педагогических работников, устанавливаемых по результатам аттестации, проводимой по их желанию.

Сроки действия квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» Порядком аттестации также не предусмотрены. При этом дифференциация в оплате труда с учетом указанных квалификационных категорий может осуществляться только при выполнении педагогическими работниками, которым установлены соответствующие квалификационные категории, дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

10.6.4. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий,



знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

В аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию. В своем заявлении педагогические работники могут по своему усмотрению сообщить и представить сведения об имеющихся у них государственных наградах, почетных званиях, ведомственных знаках отличия и иных наградах, полученных за достижения в педагогической деятельности, либо сведения о награждениях за участие в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне организации, муниципальном, региональном или федеральном уровнях.

За указанными педагогическими работниками специалисты для всестороннего анализа их профессиональной деятельности не закрепляются. Аттестация таких педагогических работников осуществляется непосредственно аттестационными комиссиями на основе указанных в заявлении сведений о результатах своей профессиональной деятельности, сведений, подтверждающих наличие у них наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в конкурсах профессионального мастерства, а также на основании результатов работы педагогических работников, соответствующих показателям, предусмотренным пунктами 35 и 36 Порядка аттестации, при условии, что деятельность педагогических работников связана с соответствующими направлениями работы.

10.6.5. Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо несоответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников образования, не является основанием для отказа в приеме от них заявления о прохождении аттестации и прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории.

10.6.6. Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам:

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

истечения срока действия 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;

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;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

10.6.7. Педагогический работник, которому отказано в установлении высшей квалификационной категории, имеет право в любое время подать заявление о проведении аттестации на первую квалификационную категорию.

10.6.8. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основании результатов работы до ухода в указанный отпуск.

10.6.9. Сроки действия квалификационных категорий, присвоенных до 1 сентября 2023 года, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

10.6.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса и статьей 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

10.6.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), присвоенной до 1 сентября 2023 года, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, при подаче заявления о прохождении

аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

Положения настоящего пункта применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на период рассмотрения заявления педагогического работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

10.6.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, присвоенной до 1 сентября 2023 года, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом 6 пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

10.6.13. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае наличия у него квалификационной категории, присвоенной после 1 сентября 2023 года, устанавливается уровень оплаты труда для таких работников в соответствии с присвоенной квалификационной категорией.

10.6.14. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях, независимо от их типов или видов.

10.6.15. Аттестация в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится

по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» проводится аттестационными комиссиями, сформированными в порядке, предусмотренном пунктами 25 и 26 Порядка аттестации.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявления в аттестационную комиссию, подаваемого способами, указанными в пункте 27 Порядка аттестации.

В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации (далее – ходатайство работодателя).

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового – с иным представительным органом (представителем) работников организации.

Сроки рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений определяются в соответствии с абзацем первым пункта 31 Порядка аттестации.

Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их методическую или наставническую деятельность.

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника определяется в соответствии с пунктом 32 Порядка аттестации.

Квалификационная категория «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности пункта 50 Порядка аттестации.

Квалификационная категория «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности пункта 51 Порядка аттестации.

Показатели деятельности, при аттестации на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» не должны входить в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства работодателя, предусмотренного пунктом 48 Порядка аттестации, а также показателей, предусмотренных пунктами 50 и 51 Порядка аттестации, характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Сроки действия квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» Порядком аттестации не предусмотрены. При этом дифференциация в оплате труда с учетом указанных квалификационных категорий может осуществляться только при выполнении педагогическими работниками, которым установлены соответствующие квалификационные категории, дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Квалификационные категории «педагог-методист», «педагог-наставник», установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 50 Порядка аттестации квалификационная категория «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе указанных в данном пункте показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности. Таким образом, педагогические работники, замещающие должности «методист» или «старший методист», должностные обязанности которых согласно квалификационной характеристике непосредственно связаны с осуществлением методической работы в образовательных организациях всех типов, мультимедийных библиотеках, методических, учебно-методических кабинетах (центрах), не вправе претендовать на установление указанной квалификационной категории.

10.6.16. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами (за исключением случаев, указанных в абзацах четвертом и пятом пункта 31 Порядка аттестации).

10.6.17. При наличии квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности», а педагогический работник по любым основаниям работает по другой новой должности, по которой совпадают профили

преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

10.6.18. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

10.6.19. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации. Данное положение учитывается при разработке и подписании коллективных договоров.

10.6.20. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается руководителем образовательной организации на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим Соглашением, территориальным отраслевым соглашением (при его наличии) и коллективным договором образовательной организации.

10.6.21. Стороны договорились, что в случае введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, в целях социальной защиты, за педагогическими работниками, у которых в период действия режима повышенной готовности истекают сроки действия квалификационных категорий, сохраняются условия оплаты труда до окончания режима повышенной готовности с учетом установленной им ранее квалификационной категории.

При этом Департамент обеспечивает в период действия режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации возможность и условия проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории либо имеющих первую квалификационную категорию, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, с использованием информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и соблюдением санитарно-гигиенических и профилактических мер.

## **11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

### **11.1. СТОРОНЫ** исходят из того, что:

11.1.1. Работники подведомственных Департаменту организаций пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа.

11.1.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных исполнительных органов в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности).

За счет бюджетных ассигнований бюджета автономного округа, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются автономным округом.

11.1.3. Стороны исходят из того, что гарантии, размер, порядок, условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций, а также иным категориям граждан, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах и поселках городского типа автономного округа, компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг устанавливаются Законом автономного округа 23 декабря 2011 года № 129-оз «О компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, а также иным категориям граждан, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Вместе с тем, осознавая и принимая социальную значимость данной меры социальной поддержки, Стороны обязуются совместно и каждая в отдельности принимать все возможные меры по обеспечению сохранения и недопущению возможных ухудшений, связанных с изменениями и (или) отменой данной меры социальной поддержки.

Для этих целей Стороны обязуются незамедлительно информировать друг друга о любых принимаемых и (или) планируемых инициативах, связанных с какими-либо изменениями в части данной меры социальной поддержки и согласовывать действия в отношении данного вопроса.

11.1.4. Работники организаций, расположенных на территории автономного округа, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы, одновременно с правом на получение

ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим маршрутом.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

11.1.5. Педагогические работники образовательных организаций в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, первоочередное предоставление жилой площади.

11.1.6. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

11.1.7. Работникам, заключившим трудовые договоры с организациями, расположенными на территории автономного округа, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

11.1.7.1. единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

11.1.7.2. оплата стоимости проезда работника и членов его семьи кратчайшим маршрутом в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, оплату услуг аэропортов за обслуживание пассажиров



(аэропортового сбора), а также оплату стоимости авиационных горюче-смазочных материалов (топливного сбора), но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) по маршрутам регулярных перевозок, а также личным транспортом;

11.1.7.3. оплата стоимости провоза багажа (груза) не свыше пяти тонн на семью железнодорожным или автомобильным транспортом по фактическим расходам, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - речным транспортом по фактическим расходам;

11.1.7.4. оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа (груза) работника и членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации, расположенной на территории автономного округа.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;

если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока – до истечения одного года работы, или был уволен за виновные действия.

11.1.8. Работнику организации и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи кратчайшим маршрутом в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, оплату услуг аэропортов за обслуживание пассажиров (аэропортового сбора), а также оплату стоимости авиационных горюче-смазочных материалов (топливного сбора), но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) по маршрутам регулярных перевозок, а также личным транспортом;

оплата стоимости провоза багажа (груза) не свыше пяти тонн на семью железнодорожным или автомобильным транспортом по фактическим расходам, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - речным транспортом по фактическим расходам.

Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа, и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию.

11.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 11.1.7 и 11.1.8, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

11.1.10. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. Финансирование таких мероприятий осуществляется за счет средств работодателя.

11.1.11. При реализации работником права на дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в три года с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае получения дополнительного профессионального образования в другой местности производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в коллективном договоре.

11.1.12. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники государственных образовательных организаций автономного округа, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере не менее 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате

за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях обеспечения создания равных мер социальной поддержки педагогических работников в автономном округе, **СТОРОНЫ** рекомендуют органам местного самоуправления муниципальных образований автономного округа при реализации ими функций в сфере образования предусматривать за счет средств бюджетов муниципальных образований автономного округа выплату денежного вознаграждения работникам муниципальных образовательных организаций при прекращении ими трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости.

В связи с изменением системы оплаты труда на основании приказа Департамента от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», отсутствием с 1 сентября 2017 года, 1 января 2024 года расчетных величин «базовый оклад», «базовый коэффициент», ввиду сложившейся правовой коллизии, рекомендуется до внесения изменений в статью 12 Закона автономного округа от 1 июля 2013 года № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», для исчисления величины единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию использовать размер базового оклада 4482 рублей, установленного по состоянию на 31 августа 2017 года, ранее действующим приказом Департамента образования и молодежной политики автономного округа от 16 января 2014 года № 1-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», размер базового коэффициента, установленного по состоянию на 31 декабря 2023 года, ранее действующим приказом Департамента образования и молодежной политики автономного округа от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении положений об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Стороны обязуются совместно и каждая в отдельности принимать все возможные меры по обеспечению сохранения и недопущению возможных ухудшений, связанных с изменениями и (или) отменой единовременного денежного вознаграждения.

Для этих целей Стороны обязуются незамедлительно информировать друг друга о любых принимаемых и (или) планируемых инициативах, связанных с какими-либо изменениями единовременного денежного вознаграждения и согласовывать действия в отношении данного вопроса.

11.1.13. Работникам может быть установлено дополнительное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством автономного округа.

11.1.14. Работникам, в соответствии со статьями 173 и 174 Трудового кодекса, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

11.1.15. Организация вправе осуществлять следующие выплаты:

оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

выплату в размере 10 000 рублей работникам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет на территории автономного округа;

Указанные выплаты устанавливаются в коллективных договорах за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

11.1.16. Дополнительные гарантии и компенсации работникам могут устанавливаться коллективным договором, соглашением за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

11.2. **СТОРОНЫ** выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

разработки мер социальной поддержки педагогическим работникам, вышедшим на пенсию;

сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных организаций;

поддержки молодых специалистов в отрасли;

повышения уровня заработной платы преподавателей вузов, не имеющих ученой степени;

системы мер по социальной поддержке работников;

обеспечения служебным жильём молодых работников.

11.3. **СТОРОНЫ** договорились:

11.3.1. Не предпринимать каких-либо мер, которые непосредственно или косвенным образом могут привести к ухудшению социальных гарантий и мер социальной поддержки педагогических работников, в том числе

принятие актов, усложняющих получение таких гарантий и реализацию мер поддержки.

11.3.2. Проводить периодический мониторинг предоставления социальных гарантий и реализации мер социальной поддержки педагогическим и иным работникам.

Проводить периодический мониторинг предоставления коммунальных льгот педагогическим работникам и неработающим пенсионерам системы образования в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа.

11.3.3. Средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором, могут направляться на:

установление дополнительных мер социальной поддержки работников, дополнительных выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся; мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

11.3.4. Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором, может направляться на:

установление дополнительных выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов;

укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

11.3.5. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных организаций на повышение квалификации (дополнительное профессиональное образование) и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

11.3.6. Принимать меры для включения в целевые программы автономного округа по вопросам обустройства и оказания помощи лицам, переселяющимся из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в другие субъекты Российской Федерации, специального раздела, предусматривающего гарантии высвобождающимся из организаций работникам, желающим выехать в другие регионы,

и нуждающимся в этом по состоянию здоровья педагогическим работникам, ветеранам педагогического труда.

11.3.7. При формировании предложений к проекту бюджета автономного округа на очередной плановый период учитывать средства, необходимые для предварительных (при поступлении на работу) и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников и обучающихся организаций за счет средств бюджета автономного округа.

11.4. **СТОРОНЫ** рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2 % из внебюджетных средств организаций на оздоровление работников и их детей, находящихся на иждивении;

отчисления за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности первичным профсоюзным организациям денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в объеме не более 0,15 % от фонда оплаты труда.

## **12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

12.2. **СТОРОНЫ** подтверждают, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

12.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и

освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и подключение к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы. В случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

12.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

12.3. **СТОРОНЫ** признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных основной работы, в том числе:

12.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

12.3.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в организации, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена учебная нагрузка.

12.3.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

12.3.6. В целях содействия развитию социального партнерства в образовательных организациях при установлении системы оплаты труда, в соответствии с заключаемым коллективным договором, рекомендуется устанавливать работникам, в том числе, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, установление дополнительных критериев оценки эффективности деятельности за выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации, в том числе в управлении образовательной организацией.

При установлении стимулирующих выплат рекомендуется учитывать выполнение работниками социально-значимых функций, участие



в социальном развитии образовательной организации, в том числе в управлении образовательной организацией.

12.4. **СТОРОНЫ** признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

12.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности), Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

За освобожденными профсоюзными работниками сохраняется работа по совместительству, выполняемая ими в образовательных организациях.

12.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

12.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на установление уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории до прохождения ими аттестации в установленном порядке, но на период не более одного года по истечении срока их полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

12.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

12.4.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации, факультетов, кафедр и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение научно-педагогических должностей, при разработке внутривузовских положений по рейтингам факультетов и кафедр.

12.4.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом с учетом положений настоящего Соглашения.

12.5. **ДЕПАРТАМЕНТ и ПРОФСОЮЗ** рекомендуют:

12.5.1. Предусматривать в коллективных договорах, соглашениях дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

дополнительный оплачиваемый отпуск;

при установлении стимулирующих выплат включать в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации;

освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников;

при заключении территориальных соглашений с органами местного самоуправления предусматривать условия для осуществления деятельности территориальной организации Профсоюза и ее выборных органов, какие установлены для выборных органов первичных профсоюзных организаций в статье 377 Трудового кодекса, а также настоящим Соглашением.

12.5.2. Принимая значимость социального партнерства в развитии образования, в целях обеспечения легитимности проведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в соответствии с требованиями Трудового кодекса, Стороны обращают внимание работодателей на целесообразность проведения мероприятий, направленных на содействие обеспечению численности членов Профсоюза в первичных профсоюзных организациях образовательных организаций в количестве не менее 50 % от общего числа работников образовательных организаций.

12.6. **ДЕПАРТАМЕНТ:**

12.6.1. Предоставляет аппарату Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением.

12.6.2. По мере необходимости предоставляет помещение (зал заседаний) для проведения совещаний, заседаний, пленумов, конференций и иных мероприятий, организуемых и проводимых Профсоюзом в рамках его основной деятельности, обеспечивает в этом помещении работу соответствующего оборудования.

12.6.3. Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

12.6.4. Обеспечивает Профсоюзу предоставление услуг связи, в том числе доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.6.5. Вправе создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

### **13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

13.2. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

13.3. Представители Сторон ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Департамента образования и Президиума окружного комитета Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

13.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

13.6. Стороны договорились предпринимать все возможные усилия и действия для разрешения каких-либо вопросов, споров или разногласий, связанных с заключением, исполнением и прекращением настоящего Соглашения путем переговоров.

В случае, если какой-либо вопрос, спор или разногласие, связанные с настоящим Соглашением по результатам переговоров не могут быть разрешены соглашением Сторон, любая из Сторон вправе обратиться за содействием в любой компетентный орган, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.7. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Приложение №1  
к Отраслевому соглашению между Департаментом  
образования и науки Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной  
организацией Профессионального союза работников  
народного образования и науки Российской Федерации  
на 2024-2026 годы

**Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся  
квалификационной категории за выполнение педагогической работы  
по должности с другим наименованием, по которой не установлена  
квалификационная категория, а также в других случаях**

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель-старший воспитатель, педагог дополнительного образования-старший педагог дополнительного образования, методист-старший методист, инструктор-методист-старший инструктор-методист, тренер-преподаватель-старший тренер преподаватель), независимо от того по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при переезде из других регионов Российской Федерации;

при переходе из частной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации;

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную 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, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера 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
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Директор  
Департамента образования и  
науки Ханты-Мансийского  
автономного округа – Югры



А.А. Дренин



Председатель  
Ханты-Мансийской окружной  
организации Профсоюзного союза  
работников народного образования и  
науки Российской Федерации



Л.Ф. Болдырева

МП



В документе прошито, пронумерованно и скреплено печатью 80

восемьюдесяти листов

Дренин А.А.

Болдырева Л.Ф.

Дата:

2024 год

