

Глава
Нефтеюганского района



А.А. Бочко

Директор
департамента образования
Нефтеюганского района



А.Н. Кривуля

Председатель Нефтеюганской
районной организации
Профессионального союза
работников народного
образования и науки РФ



Н.А. Хворых

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА,
ДЕПАРТАМЕНТОМ ОБРАЗОВАНИЯ НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА
И НЕФТЕЮГАНСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НА 2026 ГОД

г. Нефтеюганск
2025 год

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Обязательства сторон	5
3.	Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении организациями	7
4.	Развитие молодежного кадрового потенциала	10
5.	Трудовые отношения	12
6.	Оплата труда и нормы труда	16
7.	Рабочее время и время отдыха	30
8.	Условия и охрана труда	34
9.	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров	37
10.	Гарантии при аттестации педагогических работников	40
11.	Социальные гарантии, льготы, компенсации	48
12.	Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза	53
13.	Контроль за выполнением Соглашения	56
14.	Приложение 1 к Соглашению	58
15.	Приложение 2 к Соглашению	61

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено между Администрацией Нефтеюганского района, именуемой в дальнейшем «АДМИНИСТРАЦИЯ», в лице Главы Нефтеюганского района Бочко Аллы Анатольевны, действующей на основании Устава Нефтеюганского муниципального района Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Положения об администрации Нефтеюганского района, утвержденного решением Думы Нефтеюганского района от 30.12.2011 № 148, с одной стороны, Департаментом образования Нефтеюганского района, именуемом в дальнейшем «ДЕПАРТАМЕНТ», в лице директора Анны Николаевны Кривуля, действующего на основании Положения, утвержденного решением Думы Нефтеюганского района от 01.02.2023 №862, и Нефтеюганской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемой в дальнейшем «ПРОФСОЮЗ», в лице председателя Хворых Натальи Алексеевны, действующего на основании Устава, совместно именуемые в дальнейшем «Стороны», с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образовательных организаций 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.

1.1.1. Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключаемого между Министерством просвещения Российской Федерации и Профсоюзным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, Отраслевым Соглашением между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.1.4. Действие Соглашения 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, в том числе настоящим Соглашением;

на иных работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными Департаменту;

на Нефтеюганскую районную организацию Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в пределах гарантий ее прав и принятых на себя обязательств;

на муниципальные образовательные организации в части полномочий в сфере образования, осуществляемых Департаментом;

на Департамент образования Нефтеюганского района в пределах взятых на себя обязательств;

на администрацию Нефтеюганского района в пределах взятых ею на себя обязательств.

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 – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на предоставление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.1.5. 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.

1.1.6. 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 счет профсоюзной организации.

1.2. **СТОРОНЫ** договорились о том, что:

1.2.1. 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 РФ.

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, соглашениями, упомянутыми в пункте 1.1.1 и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре образовательная организация с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей может предусматривать 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.

1.2.2. 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.

1.2.3. 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 муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения.

1.2.4. «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.

1.2.5. Соглашение вступает в силу с 01 января 2026 года и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

1.2.6. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций, и необходимость улучшения положения работников СТОРОНЫ 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. АДМИНИСТРАЦИЯ:

2.2.1. Обеспечивает финансирование социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Соглашением.

2.2.2. Согласовывает решения по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения, и другим вопросам, касающимся социально-трудовых прав работников, с Профсоюзом.

2.2.3. Обеспечивает учёт мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. ДЕПАРТАМЕНТ:

2.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с доведенными лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными

решением Думы Нефтеюганского района. В установленном порядке при формировании бюджета Нефтеюганского района принимает меры, при необходимости обращается в соответствующие органы исполнительной и законодательной власти для обеспечения:

совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников образования; индексации фонда оплаты труда в порядке и сроки, установленные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

включения в бюджет Департамента образования Нефтеюганского района расходов 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;

- на оплату труда работников образовательных организаций, включая должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

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

2.3.3. 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 массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

2.3.5. 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 согласования таких проектов документов с Профсоюзом.

В целях реализации настоящего пункта Департамент обеспечивает согласование проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера и учет мнения Профсоюза в сроки, предусмотренные инструкцией по делопроизводству.

2.3.6. Согласовывает с Профсоюзом и обеспечивает учет мнения Профсоюза:

- при решении вопросов о создании, реорганизации, ликвидации образовательных организаций Нефтеюганского района;

- при разработке отчетов о результатах мониторинга в системе образования Нефтеюганского района.

2.4. ПРОФСОЮЗ:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников организаций.

2.4.2. Оказывает членам Профсоюза, 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.

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

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

2.4.5. Обращается в органы законодательной, исполнительной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, органы местного самоуправления Нефтеюганского района с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.4.6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся, организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

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

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

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

В целях развития социального партнерства

3.1. 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 от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 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 муниципальном уровне и в образовательных учреждениях.

3.1.4. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, осуществления правового, финансового, информационного и организационного обеспечения данных мероприятий.

3.1.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых в рамках реализации настоящего Соглашения коллективных договоров в образовательных организациях.

3.1.6. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров образовательных организаций, подведомственных Департаменту, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в Нефтеюганском районе.

3.1.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования муниципальных программ 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.

3.1.8. Обеспечивать участие представителей других сторон Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другим сторонам 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.

3.1.10. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном ТК РФ.

3.1.11. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных ТК РФ гарантий и компенсаций.

3.1.12. 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 ТК РФ обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей районного 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 подпункт «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 ТК РФ, 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.

3.3. 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, подготовленным Минпросвещения России совместно с Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (совместное письмо от 18.12.2020 № ск-578/08 / 01-350/13-01);

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 11.05.2016 № 536).

При этом **СТОРОНЫ** рекомендуют учитывать в показателях (критериях) при установлении стимулирующей выплаты учителям за качество выполняемой работы отчетность учителей, имеющую непостоянный характер. 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 районной системы образования исходят из того, что в целях закрепления в 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 Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Нефтеюганского района.

4.2. В целях 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 ВУЗов 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 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 участию в 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.

4.5. ПРОФСОЮЗ:

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

4.5.2. Информировать 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 Школы молодого педагога.

4.5.4. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь молодежным педагогическим объединениям.

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 лицензионным 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 различных формах (к примеру: совет 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.

4.4. СТОРОНЫ:

Рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по:

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

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

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

4.4.4. 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;

4.4.5. 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, в том числе путем установления им надбавок (доплат) к заработной плате;

4.4.6. 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 ТК РФ 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 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, 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, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 331 ТК РФ;

– имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные 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 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. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

5.1.4. 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.

5.1.5. 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.

5.1.6. Руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, 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, педагоги дополнительного образования, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.7. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части 1 статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца 3 части 2 статьи 331 и статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 18.07.2013 № 19-П.

5.1.8. Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, 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 26.08.2010 № 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 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Положения, содержащиеся 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 24.03.2023 №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее также - Приказ № 196, Порядок аттестации), не исключает возможность продолжения работы педагогическими работниками, обладающими практическим опытом и компетентностью, принятыми на соответствующие должности до вступления в силу Приказа № 761н и сохраняет возможность приема таких работников и после вступления в силу Приказа № 196.

5.1.9. 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 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.

5.1.10. 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 ТК РФ (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.

5.2. **СТОРОНЫ** договорились:

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

5.2.2. Оказывать консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, заключению коллективных договоров.

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

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

5.2.5. При реструктуризации сферы образования, разработке и принятии муниципальных и ведомственных целевых программ учитывать социальные последствия, проводить с участием Профсоюза соответствующие мероприятия.

5.2.6. 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 ТК РФ в связи с отказом

работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.2.7. Рекомендовать работодателям и первичным организациям Профсоюза в дополнение к положениям статьи 179 ТК РФ 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.

5.2.8. 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 ТК РФ, учредительными документами организации или соглашением Сторон.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

6.1. **СТОРОНЫ** при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что система оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных Департаменту, устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами Нефтеюганского района.

6.2. Формирование системы оплаты труда работников образовательных 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 должностных окладов (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 системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Нефтеюганского района, утверждаемым администрацией Нефтеюганского района (далее – Положение об установлении системы оплаты труда) с учетом положений настоящего Соглашения. Система оплаты труда в организациях подведомственных Департаменту, в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, устанавливается коллективными договорами, 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 работников организации формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. 6.4. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных системой оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных Департаменту. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

6.5. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременная выплата молодым специалистам) - 10% от фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

6.6. Заработная плата работников организации состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.7. В локальных нормативных актах организаций, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организаций, 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.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Положением об установлении системы оплаты труда.

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.

6.9. Почасовая оплата труда педагогических работников организации 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 с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) по замещаемой должности с учетом квалификации замещающего работника 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.

6.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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 27.06.2023 № 35-П, постановление Конституционного суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

При регулировании размера 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.

6.11. Перечень компенсационных выплат устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа и Положением об установлении системы оплаты труда по согласованию с Профсоюзом.

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).

6.11.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

6.11.2. 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) устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района».

6.11.3. 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 Российской Федерации.

Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 процентов 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.

6.11.4. 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.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 Российской Федерации

6.11.5. 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, осуществляется в размере 10000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 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 решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района».

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

6.11.7. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные Положением об установлении системы оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным датам, профессиональным праздникам.

6.12. 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;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам;
- доплата за работу в сельской местности.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

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

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми муниципальными правовыми актами Нефтеюганского района с

учетом мнения Профсоюза.

6.12.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, устанавливаемым муниципальным правовым актом Нефтеюганского района.

Размер, порядок и условия выплаты определяются локальным нормативным правовым актом организации в соответствии с требованиями, устанавливаемыми муниципальными правовыми актами Нефтеюганского района и учетом мнения Профсоюза.

6.12.3. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

6.12.4. Выплата за результативность участия в конкурсе профессионального мастерства «Педагог Года» устанавливается победителям в номинациях:

- «Учитель года»;
- «Воспитатель дошкольного образовательного учреждения»;
- «Сердце отдаю детям»;
- «Учитель родного языка и литературы»;
- «Педагог-психолог года»;
- «Руководитель года образовательной организации»;
- «Лучший преподаватель-организатор ОБЗР»;
- «Педагогический дебют».

Выплата устанавливается на срок один год и выплачивается ежемесячно.

6.12.5. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников 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 должностного оклада (оклада) работника.

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

Предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 окладов (должностных 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 по основной занимаемой должности (профессии).

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

Перечень показателей, условий для премирования работников организации и снижения размера премиальной выплаты по итогам работы за год устанавливается коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации в соответствии с общими требованиями, устанавливаемыми муниципальными правовыми актами Нефтеюганского района и учетом мнения Профсоюза.

СТОРОНЫ рекомендуют устанавливать в коллективном договоре

организации, локальном нормативном 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: минимальный срок, в течение которого работник должен был отработать в текущем году в организации и размер выплаты. 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.

6.12.6. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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 (Приложение).

6.12.7. Руководителям и специалистам организаций, расположенных в сельской местности производится ежемесячная доплата за работу в сельской местности из расчета на ставку заработной платы по факту нагрузки.

6.12.8. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента.

Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, муниципальному образованию, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года.

6.12.9. 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.

6.13. К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда;
- доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате;
- выплата за наставничество.

6.13.1. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется за счет 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.

Праздничными днями и профессиональными праздниками считать:

- 23 февраля и 8 Марта;
- День учителя (День дошкольного работника);
- День округа.

Размер единовременной премии составляет 10000 рублей.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 12 календарных дней.

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 1,2 окладов (должностных 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 в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 12 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

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

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам (окладам) по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, 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 30.12.2020 № 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, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, 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.

Работодатель 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 подпункта, 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 подпункта, 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 настоящем подпункте для следующей категории работников:

гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 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.

6.13.4. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень.

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.13.5. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.13.6. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда уменьшилась. 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.

6.13.7. 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 в пределах средств фонда оплаты труда.

6.13.8. Отдельным категориям работников организаций с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», устанавливается доплата в пределах фонда оплаты труда.

Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента.

6.13.9. Выплата за наставничество в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается за выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению руководителя организации работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Выплата за наставничество устанавливается на срок выполнения работы по наставничеству, но не более чем на 6 месяцев, с учетом содержания и объема работы по наставничеству.

Наставничество устанавливается в отношении молодых специалистов, а также работников, принятых на работу по профессии (специальности), ранее по которой не осуществляли профессиональную деятельность.

Выплата за наставничество производится в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы наставника за каждого работника, в отношении которого осуществляются работы по наставничеству, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры и условия осуществления выплаты за наставничество устанавливаются работнику трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием содержания, сроков и формы выполнения работы по наставничеству.

Выплата осуществляется ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы в пределах фонда оплаты труда.

6.14. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, 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.

6.15. 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.

6.16. 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 дошкольных образовательных организациях:
 - у руководителя – 4;
 - у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 4;
- в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования:
 - у руководителя – 5;
 - у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.17. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.18. В случаях, когда системой оплаты труда работников организаций предусматривается увеличение размеров должностных окладов, стимулирующих,

компенсационных или иных выплат, установление доплат к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- 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.

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.

6.19. СТОРОНЫ договорились:

6.19.1. 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 Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

6.19.2. 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;

6.19.3. 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.

6.19.4. 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 Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

6.19.5. Реализовывать все необходимые мероприятия и прилагать усилия в целях недопущения снижения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы для образовательных организаций, устанавливаемых положением об установлении системы оплаты труда, по согласованию с Профсоюзом, по состоянию на дату подписания настоящего Соглашения.

6.19.6. Обеспечивать недопустимость принятия нормативных правовых актов об оплате труда работников образования Нефтеюганского района, ухудшающих порядок, условия и уровень оплаты труда, установленные по состоянию на дату подписания настоящего Соглашения.

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

6.19.8. 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.

6.19.9. 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.

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 ТК РФ, другими федеральными законами, Уставом организации, коллективным договором, настоящим Соглашением, иными соглашениями, а также в соответствии с приказами Минобрнауки Российской Федерации, 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 ТК РФ.

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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается не предоставление 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, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Вместе с тем в целях сохранения здоровья работников, работающих в условиях приравненных к Крайнему Северу, 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 установленным 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 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 отпуска учителям 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. 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 Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 26.08.2003 № 331-п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа -Югры» (в актуальной редакции), 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:

1). 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 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.

2). 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 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611;

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 процентов 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 28.12.2013 № 426-ФЗ.

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 законами, 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. 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.

7.1.13. 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.

7.1.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (проведение ремонтных работ, благоустройство и озеленение территории, генеральная уборка) в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

7.1.15. 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.

7.1.16. 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.

7.1.17. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) – методической, организационной, исследовательской.

7.1.18. 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.

7.1.19. 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.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

8.1. АДМИНИСТРАЦИЯ:

8.1.1. 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 в образовательных организациях, финансируемых из бюджета Нефтеюганского района.

8.1.2. 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.

8.2. ДЕПАРТАМЕНТ:

8.2.1. 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 так далее.

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

8.2.3. Стороны рекомендуют работодателям и их представителям, в соответствии с требованиями законодательства:

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

8.2.5. В случаях, предусмотренных федеральным законодательством, 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.

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

8.2.7. 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.

8.2.8. Во исполнение статьи 214 ТК РФ, организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.2.9. 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.);

- создавать в соответствии со статьей 224 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.10. 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.

8.2.11. 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.

8.3. ПРОФСОЮЗ:

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

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

8.3.3. 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 ТК РФ, 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 ст. 370 ТК РФ.

8.3.4. 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.

8.3.5. 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.

8.3.6. 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.

8.4. **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.

8.5. **СТОРОНЫ** способствуют внедрению системы управления охраной труда в системе образования в Нефтеюганском районе, созданию службы охраны труда при департаменте и в образовательных организациях, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных организациях.

8.6. **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, организационно-правовой формы, 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, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

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

9.2.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений 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;
- 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 организации.

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 работников системы образования Нефтеюганского района, оказывать поддержку другим профессиональным и социально-ориентированным конкурсам.

9.3.3. Способствовать принятию мер по обеспечению должного уровня социальной защиты освобождаемых (увольняемых) в результате аттестации

педагогических работников - обеспечение переподготовки и последующего трудоустройства.

9.3.4. Содействовать созданию советов молодых педагогов 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 педагогов.

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

9.4.5. закреплению преимущественного права оставления на работе, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, 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 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х 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 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной

службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы 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.

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

9.4.7. 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 Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Согласно статье 49 Федерального закона № 273-ФЗ и 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 ТК РФ).

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 образовательных организаций, в том числе Департамента образования Нефтеюганского района.

10.4. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников муниципальных организаций, находящихся в ведении Департамента образования Нефтеюганского района и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки ХМАО-Югры, 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 ТК РФ 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 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 случае, 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 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе устанавливается локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

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. Порядком аттестации не предусмотрено проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.5.7. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, 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 ТК РФ).

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 ТК РФ 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 28.12.2013 № 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 образовательных организаций, подведомственных Департаменту, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

11.1.2. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности).

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, 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 субъектом Российской Федерации.

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 Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг устанавливаются Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23.12.2011 №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».

11.1.4. Работники организаций, расположенных на территории Нефтеюганского района, 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.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно осуществляется в соответствии с решением Думы от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района».

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 (несовершеннолетним детям до 18 лет, в том числе детям, достигшим возраста 18 лет в период между окончанием обучения в общеобразовательной организации (по очной форме обучения) и поступлением в том же календарном году в учебное заведение для получения профессионального образования (очное обучение), а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

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

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и (или) неработающих членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника и (или) неработающих членов его семьи в отпуск, в размере 20% от 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 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:

- 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;

- 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 в порядке, установленном решением Думы от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района;

- 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, в порядке установленном решением Думы от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района»;

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение шести месяцев со дня заключения работником трудового договора в данной организации, расположенной на территории Нефтеюганского района.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в Нефтеюганский район, 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. В соответствии с решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Нефтеюганского района» работнику образовательной 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, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. 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 десяти лет в учреждениях, финансируемых из бюджета Нефтеюганского района, и уволившимся из этих учреждений в связи с выходом на пенсию.

11.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 11.1.7 и 11.1.8 настоящего Соглашения, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории Нефтеюганского района 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. Работникам, в соответствии со статьями 173 и 174 ТК РФ, 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.

11.2. Для обеспечения социальной защищённости работников образовательных организаций, членов их семей на территории Нефтеюганского района предусматриваются следующие выплаты социального характера:

11.2.1. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники образовательных организаций Нефтеюганского района, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают денежное вознаграждение в размере 170000 рублей;

11.2.2. Образовательные организации в коллективных договорах за счет средств от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности, вправе устанавливать следующие выплаты:

- материальная помощь в случае смерти близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 10 000 рублей;

- материальная помощь близким родственникам (супруг (а), родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

- выплата работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования Нефтеюганского района не менее 20 лет в размере 10 000 рублей;

- оплата проезда по фактическим расходам к месту погребения близких родственников (муж, жена, родители, дети) в пределах Российской Федерации.

11.2.3. Дополнительные гарантии и компенсации работникам могут устанавливаться в коллективных договорах за счет средств, полученных от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности.

11.3. Порядок и условия выплат социального характера, предусмотренные пунктами 11.2.1-11.2.3 настоящего Соглашения, устанавливаются положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования Нефтеюганского района, утвержденного Постановлением администрации Нефтеюганского района от 23.05.2024 № 786-па-нпа.

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

11.4.1. Разработки мер социальной поддержки педагогическим работникам.

11.4.2. Сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных организаций.

11.4.3. Поддержки молодых специалистов в отрасли.

11.4.4. Содействия в предоставлении служебных жилых помещений и мест в общежитиях работникам образовательных организаций на период трудовых отношений.

11.4.5. Реализации права педагогических работников на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации жилищных программ.

11.5. **СТОРОНЫ** договорились:

11.5.1. 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.

11.5.2. 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 федеральным и окружным законодательством.

11.5.3. 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, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

11.5.4. 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.

11.5.5. При формировании предложений к проекту бюджета Нефтеюганского района на очередной плановый период учитывать средства, необходимые для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников.

11.6. Образовательные организации в соответствии с финансовыми и организационными возможностями, совместно с профсоюзными организациями обеспечивают реализацию комплекса мер дополнительной поддержки работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

11.7. Гарантии и комплекс мер дополнительной поддержки работникам, указанным в пункте 11.6 настоящего Соглашения, а также членам их семей, устанавливаются приложением № 2 к настоящему Соглашению.

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 ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими

объединениями работодателей и Правительством России, отраслевого соглашения 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, 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 образовательных 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 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, 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.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств из заработной платы работников на условиях и в порядке, установленных коллективным договором. 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 от 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 образовательных организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации;

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. Члены выборных профсоюзных органов, 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.

12.3.3. 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.

12.3.4. 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, в соответствии с Соглашением.

12.4.3. 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.

12.5. СТОРОНЫ рекомендуют:

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

- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- производить доплаты (премирование) работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы за выполнение дополнительных социально-значимых функций в развитии образовательной организации, т.е. работы, не входящей в должностные обязанности работника, в том числе, по защите социально-трудовых прав работников организации, разработке коллективного договора, контролю за его выполнением и так далее, а также доплаты руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, установленных коллективным договором;
- 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 конференций, пленумов, президиумов, семинаров, 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.

12.6. ДЕПАРТАМЕНТ:

12.6.1. Принимая значимость социального партнерства в развитии образования, в целях обеспечения легитимности проведения коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в соответствии с требованиями ТК РФ, «Стороны» обращают внимание работодателей на целесообразность проведения мероприятий, направленных на содействие обеспечению численности членов Профсоюза в первичных профсоюзных организациях образовательных организаций.

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

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

Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

12.6.3. Обеспечивает Профсоюзу предоставление услуг связи, в том числе доступ в Интернет.

12.6.4. 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.

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

13.1.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Департамента и Президиума районного комитета Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций и первичных организаций Профсоюза.

13.1.3. 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 (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

13.1.4. 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.

13.1.5. 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.

13.1.6. Настоящее Соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

**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 и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины
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 совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного

	образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
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).

Приложение № 2
к отраслевому Соглашению между
администрацией Нефтеюганского района,
департаментом образования Нефтеюганского
района и Нефтеюганской районной организацией
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2026 год

Гарантии и комплекс мер дополнительной поддержки работникам, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее – работники), а также членам их семей

1. Гарантии мобилизованным работникам, а также работникам, заключившим соответствующий контракт, установленные трудовым законодательством

1.1. Работодатель обязан:

1) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, приостановить действие трудового договора, заключенного с работником, на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (часть 1 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) не позднее дня приостановления действия трудового договора выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (часть 5 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранить социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получал до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи (часть 6 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) действие трудового договора возобновить в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора срочный трудовой договор возобновляется на период,

равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (часть 9 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя (часть 10 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

6) обеспечить соблюдение права граждан, уволившихся с работы в связи с заключением с 24 февраля 2022 года до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта; в случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (часть 4 статьи 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

2. Гарантии членам семей работников, заключивших соответствующий контракт, установленные трудовым законодательством

2.1. Работодатель:

1) обязан предоставить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (часть 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) при наличии письменного согласия и при условии, что это не запрещено в соответствии с медицинским заключением, вправе направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) обязан предоставлять супругам военнослужащих отпуск по их желанию одновременно с отпуском военнослужащих; при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих; часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая

продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

3. Меры поддержки мобилизованным работникам, работникам, заключившим соответствующий контракт, а также членам их семей, устанавливаемые коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций

3.1. Работодатели в соответствии с заключаемыми коллективными договорами, а также принимаемыми ими локальными нормативными актами, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут предусматривать предоставление работникам, в том числе после их увольнения с военной службы либо окончания заключенных контрактов о добровольном содействии меры, мер поддержки из нижеперечисленного перечня:

- 1) материальная помощь;
- 2) бесплатная психологическая и юридическая помощь;
- 3) заключение в отношении мобилизованных работников договоров о страховании их жизни и здоровья;
- 4) медицинская помощь за счет средств работодателя, а также преимущественное право прохождения санаторно-курортного лечения (с частичной или полной компенсацией затрат);
- 5) право на прохождение профессионального обучения или переподготовки по новой профессии (специальности) за счет средств работодателя гражданам, уволившимся с работы в связи с заключением с 24 февраля 2022 года до 21 сентября 2022 года контракта, в случае невозможности возобновления трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту;
- 6) сохранение средней заработной платы в случае перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением;
- 7) дни отдыха для посещения медицинской организации, учреждения социального обслуживания населения;
- 8) предоставление транспортных средств для доставки к месту работы, месту проживания, в медицинские организации, в социальные службы по просьбе работника;
- 9) выплата материальной помощи членам семьи в случае гибели работника.

3.2. Работодатели в соответствии с заключаемыми коллективными договорами, а также принимаемыми ими локальными актами, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут предусматривать предоставление членам семьи работников, по месту их работы, меры поддержки из нижеперечисленного перечня:

- 1) материальная помощь (в том числе при мобилизации, ранении, гибели члена семьи);
- 2) приобретение путевок за счет работодателя (полностью или частично) на санаторно-курортное лечение членов семьи работников;
- 3) компенсация расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг, оплату взносов на капитальный ремонт общего имущества в многоквартирном доме, в части, не предусмотренной законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- 4) заключение договоров о добровольном медицинском страховании (или расширение текущего пакета);

- 5) бесплатная психологическая и юридическая помощь;
- 6) установление неполного рабочего времени (рабочей недели или рабочего дня) по просьбе работника;
- 7) компенсация обучения в секциях, кружках, в части, не предусмотренной законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- 8) предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха по семейным обстоятельствам в случаях призыва близких родственников (супруга/супруги, детей, родителей, родных братьев и сестер) на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- 9) оплата стоимости проезда и провоза багажа один раз в два года в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно неработающим членам семьи работника, в отношении которого приостановлено действие трудового договора в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работодатели совместно с профсоюзами в соответствии с заключаемыми коллективными договорами, а также принимаемыми ими локальными нормативными актами, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и членских взносов могут предусмотреть возможность предоставления санаторно-курортного лечения и отдыха участникам специальной военной операции, а также членам их семей с предоставлением скидки в размере до 20 процентов от стоимости санаторно-курортной путевки в счет выделенных мест по квоте санаторно-курортными учреждениями профсоюзов.

Прошито и скреплено печать 64 листов

Заверено

(подпись)

А.А. Хворых

Председатель Нефтеоганской
районной организации Н.А. Хворых
Профессионального союза
работников народного
образования и науки РФ
(должность)

(ФИО)

