Директор Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

_____ А.А. Дренин

«21» марта 2018 года

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

_____ Л.Ф. Болдырева

«21» марта 2018 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы

Соглашение зарегистрировано
в Департаменте труда и занятости
(наименование органа по труду)
«30» марта 2018 г.
(дата регистрации)
регистрационный № 185102
Ханаева Ольга Александр
(Ф.И.О., подпись лица, осуществившего регистрацию соглашения)

г. Ханты-Мансийск
2018 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом Трехстороннего соглашения между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2017 - 2019 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе образовательных организаций, а также организаций, осуществляющих обучение, находящихся в ведении Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее именуемые – образовательные организации, Департамент), и обеспечению их стабильной и эффективной деятельности, на повышение социальной защищенности работников сферы образования, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы образования.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки и устанавливающим общие условия порядка оплаты труда работников образования и науки, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

1.3. Стороны договорились, что для удобства применения Соглашения, используемые по тексту Соглашения уровни образования, уровни учреждений образования, а также иные термины, установленные ранее действовавшим законодательством до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), применять в соответствии и с учетом определения понятий, установленных Федеральным законом № 273-ФЗ.

1.4. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Принимая во внимание, что аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры создана и действует при Департаменте, а Ханты-Мансийская окружная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) является представителем, в том числе работников муниципальных образовательных учреждений, являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, и не являющихся членами Профсоюза, Стороны договорились,

что настоящее Соглашение в части положений, определяющих процедуры, права и гарантии педагогических работников при проведении аттестации, обязательно к применению на равноправной основе также при аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

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

1.5. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники организаций, подведомственных Департаменту (далее – работники), в лице их полномочного представителя - Профсоюза;

работодатели, подведомственные Департаменту в лице их полномочного представителя – Департамента.

1.6. Соглашение распространяется:

на работодателей, подведомственных Департаменту;

на работников, являющихся членами Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными Департаменту;

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

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

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

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации..

1.7. 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

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

1.9. Настоящее Соглашение рекомендуется к применению органами местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – автономный округ) при реализации ими функций в сфере образования, муниципальными образовательными организациями.

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

1.11.Стороны договорились о том, что:

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

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

В коллективном договоре организации с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

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

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительными соглашениями, которые являются

неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

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

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

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

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

1.12.Соглашение вступает в силу с 1 января 2018 года и действует по 31 декабря 2020 года включительно.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2020 года.

1.13.Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

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

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. **ДЕПАРТАМЕНТ**:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование организаций в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными законом автономного округа о бюджете. В установленном порядке при формировании бюджета автономного округа принимает меры,

при необходимости обращается в соответствующие органы исполнительной и законодательной власти автономного округа для обеспечения:

– совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников образования;

– индексации фонда оплаты труда в порядке и сроки, установленные Правительством автономного округа;

– включения в бюджет автономного округа ассигнований на следующие цели:

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

• обеспечение комплексной безопасности и повышение энергоэффективности зданий организаций образования;

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

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

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

• на оплату труда работников образовательных организаций, включая должностные оклады (тарифные ставки) с учетом коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления и территории, а также компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, а также путем предоставления субвенций из бюджета автономного округа местным бюджетам на оплату труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, муниципальных общеобразовательных организаций.

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

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

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

2.2.4. Обеспечивает участие представителей окружного комитета Профсоюза в работе Аттестационной комиссии Департамента для аттестации

педагогических работников организаций на первую и высшую квалификационные категории.

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

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

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

В целях реализации настоящего пункта Департамент:

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

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

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

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

2.2.10. Согласовывает с Профсоюзом и обеспечивает учет мнения Профсоюза:

при разработке и реализации региональных программ развития образования;

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

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

2.3. **ПРОФСОЮЗ**:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. СТОРОНЫ исходят из того, что работодатели за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности отчисляют первичным профсоюзным организациям денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в объеме, определенном коллективными договорами, но не выше 0,15 процентов от фонда оплаты труда.

2.5. **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ**В целях развития социального партнерства **СТОРОНЫ** обязуются:

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

2.5.2. Руководствуясь подпунктом «д» подпункта 2 пункта 2 статьи 29 и пунктом 7 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ Стороны признают

обязательность заключения в каждой образовательной организации коллективного договора и обязуются содействовать заключению коллективного договора в каждой образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

2.5.9. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5.10. Содействовать осуществлению в организациях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом. Стороны договорились разработать совместные методические рекомендации по порядку ведения коллективных переговоров и согласованию (учету

мотивированного мнения) при разработке проектов локальных нормативных актов с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

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

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

2.5.14. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательных организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций. Решение о реорганизации или ликвидации принимается на основании положительного заключения комиссии по оценке последствий такого решения, созданной при Департаменте социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2.5.15. 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.

2.6. **ДЕПАРТАМЕНТ** обязуется:

2.6.1. В соответствии со статьей 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии и представителей Окружного комитета Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

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

2.6.3. 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.

2.6.4. 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.

2.6.5. 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.

2.6.6. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, а также после принятия коллективного договора обеспечить его открытость и доступность.

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

2.7. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организациях;

содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;

содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту в рамках управления персоналом;

внедрение различных форм поддержки и поощрения молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций.

обеспечение их правовой и социальной защищенности;

активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ОВЗ, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

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

организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

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

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;

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;

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 к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

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.

2.9. СТОРОНЫ договорились о продолжении совместной разработки мер, связанных с устранением избыточной отчетности образовательных организаций, а также педагогических работников, с учетом рекомендаций по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей и дополнительных разъяснений по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

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

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

3.1.2. 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.

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

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

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

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

3.1.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями, локальными актами организация и

коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

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

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

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

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

3.1.9. 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 августа 2010 г. № 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 «Основные положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

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.

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

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

социальными, трудовыми правами и гарантиями для работников образовательной организации;

с уставомобразовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором,

а также иными локальными нормативными актами организация, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (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 п. 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 года, регистрационный № 32408) 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» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих 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.

3.4. **ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ** договорились:

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

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

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

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

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

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

3.4.7. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям в дополнение к положениям ст.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.

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

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

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой

собственника имущества образовательного организация, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций (рекомендуется аналогичное регулирование предусматривать в местных соглашениях, коллективных договорах), **ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ** исходят из того, что системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

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

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- порядка аттестации педагогических работников государственных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организация;
- 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);

4.1.2. Схемы расчета должностных окладов тарифных ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, в том числе по профессиональным квалификационным группам работников образовательных организаций, а также условия, размеры и порядок осуществления таких выплат определяются положением об установлении систем оплаты труда, утверждаемым Департаментом, с учетом положений настоящего Соглашения.

4.1.3. Система оплаты труда в организациях, финансируемых за счет средств бюджета автономного округа, в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения первичных профсоюзных организаций в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организаций, осуществляется, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.1.4. Заработная плата работников организации состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами автономного округа.

4.1.5. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организаций определяется путем устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

4.1.6. Должностной оклад специалиста организации определяется путем:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории,

суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для научного работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

4.1.7. Должностной оклад служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

4.1.8. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

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

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

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

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

4.1.9. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет:

в государственных образовательных организациях высшего образования и дополнительного профессионального образования - 70 рублей;

в иных государственных образовательных организациях - 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.1.10. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

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

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

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

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

4.1.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в автономном округе.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже размера минимальной заработной платы в автономном округе руководители организаций осуществляют ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего

времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы 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 за счет совместительства.

При регулировании размера минимальной заработной платы учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.12. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты производятся в размерах и в порядке установленном статьями 147-154, 315-317 ТК РФ и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

Указанные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

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

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

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, организаций дополнительного профессионального образования, указанным в подпункте 2.1 пункта 2 и пункте 4 таблицы 1 Приложения 1 к настоящему Соглашению.

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

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департаментом.

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

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и

использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

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 с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

4.1.13.3. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

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

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание или уволенным за виновные действия.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Соглашения.

Таблица 1

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

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

4.1.13.5. При установлении стимулирующих выплат 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.

5.1.15. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

Молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, 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.

Учитывая специфику работы в сфере образования в соответствии с п.9 раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу 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.

5.1.15.2.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 14 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 не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

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 14 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);

работнику, уволенному за виновные действия.

В случае, увольнения работника, которому в текущем календарном году единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществлялась, то единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени, если у такого работника имеется заработанный отпуск не менее 14 календарных дней. В таком случае уведомление работника

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

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

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

Выплата премии в случаях и порядке, установленных коллективным договором, и (или) локальным нормативным актом, принимаемых с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, по согласованию с Департаментом, не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

5.1.15.4.В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.16. В случаях, когда системой оплаты труда работников организаций предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

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

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

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

5.1.17. 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.

5.1.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации по результатам специальной оценки условий труда.

5.1.19. 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 работу (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой». В случае, если такая работа выполняется по заявлению работника (увеличение объема работы, исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника и т.д.), то такая работа оплачивается в соответствии с нормами статьи 149 ТК РФ.

5.1.21. 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.

5.1.22. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на

календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

в дошкольных образовательных организациях:

у руководителя - 4;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 4;

в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования, организациях дополнительного профессионального образования:

у руководителя - 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 5;

в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования:

у руководителя - 8;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера - 8.

5.2. **СТОРОНЫ** договорились:

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

5.2.2. Стороны намерены реализовывать все необходимые мероприятия и прилагать усилия в целях недопущения снижения размера базовой единицы и повышающих коэффициентов для образовательных организаций, установленных примерным положением об оплате труда, утверждаемым Департаментом образования, по состоянию на дату подписания настоящего Соглашения.

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

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

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

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

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

5.2.5. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в положениях об оплате труда единовременные стимулирующие выплаты за внедрение учебного комплекса по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов. Данные выплаты за участие в выполнении важных работ, мероприятий относить к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы.

5.3. СТОРОНЫ рекомендуют:

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

об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

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

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1.1. 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.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными

законами, Уставом организации, коллективным договором, настоящим Соглашением, иными соглашениями, а также в соответствии с приказами Минобрнауки РФ, для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

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

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

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

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся 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, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

При установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска необходимо руководствоваться постановлением Правительства автономного округа от 26.08.2003 № 331-п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа» (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 объёма 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.

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

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

6.1.8. 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 лимитов бюджетных обязательств и средств от приносящей доход деятельности.

6.1.9. 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.

6.1.10. 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.

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

6.1.12. В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная

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

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

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

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

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

6.1.17. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой

учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. **ДЕПАРТАМЕНТ**:

7.1.1. Информирует 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.

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

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

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

7.2. **ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ** рекомендуют работодателям и их представителям, в соответствии с требованиями законодательства:

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

7.2.2. 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.

7.2.3. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами и учащимися в образовательных организациях. Представлять информацию в профсоюзные

органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.2.5. Во исполнение статьи 212 ТК РФ, организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

- подчинять структурные подразделения охраны труда (службы, управления, отделы) руководителям организаций (или первым заместителям) и включить в их состав остальные службы безопасности (пожарную, антитеррористическую, безопасность жизнедеятельности, радиационную, химическую и др.);
- предоставлять дополнительные площади в организациях профессионального образования для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения.

7.2.7. Создавать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

7.3. В случае необходимости Стороны подтверждают готовность оказывать содействие работодателям и их представителям в осуществлении мероприятий, перечисленных в пункте 7.2 настоящего Соглашения, а также иных мероприятий, направленных на улучшение условий и охрану труда в организациях

7.4. **ПРОФСОЮЗ**:

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

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

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

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

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

Выборные органы первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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.

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

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

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

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

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

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

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- Положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.

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

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. **ПРОФСОЮЗ:**

8.1.1. 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.

8.1.2. 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.

8.2. **СТОРОНЫ СОВМЕСТНО**:

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

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

8.2.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

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

- интеграции в европейское образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.3. **СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ**:

8.3.1. 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 организация.

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.

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

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

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

8.3.5. 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.

8.4. **СТОРОНЫ РЕКОМЕНДУЮТ** предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

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

- 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;

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

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

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, в том числе, предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора;

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

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

- 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;

иные категории работников, определенные коллективным договором;

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

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

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

9. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. 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 Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Порядок аттестации). Статья 49 Федерального закона № 273-ФЗ, а также Порядок аттестации не предусматривают 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 Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.2. 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).

9.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Департамента образования, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом

образования, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Профсоюза.

9.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.4.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и в целях установления квалификационной категории.

9.4.2. Стороны рекомендуют не включать в состав аттестационной комиссии руководителя организации, а также назначать его председателем аттестационной комиссии.

9.4.3. 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.

9.4.4. 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.

9.4.5. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ, кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации.

Порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей 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 должности, отнесенные к должностям педагогических работников, то они по желанию могут проходить аттестацию в общем порядке,

обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории.

9.4.6. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе 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.

9.4.7. 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 продолжения 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 более, 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.

9.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

9.5.1. Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее, чем через 2 года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

В соответствии с пунктом 31 Порядка аттестации, истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право

педагогического работника обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности, в том числе, в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, в связи с чем по ранее действовавшему порядку педагогический работник вынужден был вновь проходить аттестацию на первую квалификационную категорию. При этом, пунктом 31 Порядка аттестации не устанавливается каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комиссию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

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

9.5.3. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;

в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;

в межаттестационный период являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий

год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа;

в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»);

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии в электронной форме, одновременно с отчетом о самообследовании.

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке, в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

Аттестационная комиссия принимает решение на основании экспертного заключения, содержащего информацию о результатах экспертизы, отчета о самообследовании и информации об освобождении от решения аттестационного задания с приложением копии документа, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

9.5.4. Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо не соответствие 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.

9.5.5. 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 3 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.

9.5.6. Педагогический работник при необходимости, по его желанию, в одном заявлении имеет право указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

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

9.5.8. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом, требования к таким педагогическим работникам проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет не предусмотрены. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск.

9.5.9. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

9.5.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории 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 ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, 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.

9.5.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории 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.

9.5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, 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.

9.5.13. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории 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.

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

9.5.15. В случае, если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, 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.

9.5.16. 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.

9.5.17. 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.

9.6. Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях и коллективных договорах следующие положения:

производить оплату 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);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более, чем на один год;

а также иные положения, установленные настоящим разделом 9.».

9.7. 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. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

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

10.1.1. Работники подведомственных Департаменту образования организаций пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

10.1.2. 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), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

10.1.3. Компенсация расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг предоставляется категориям лиц, определенных Законом автономного округа 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». Компенсация предоставляется с учетом членов семей, проживающих совместно с гражданами, относящимися к категориям, указанным в пункте 1 статьи 1 Закона автономного округа 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», в размере 100 процентов фактически понесенных ими расходов на оплату:

1) жилого помещения, включая плату за пользование жилым помещением (плату за наем), содержание и ремонт жилого помещения (плату за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме);

2) отопления (теплоснабжения), в том числе поставок твердого топлива, при наличии в жилых помещениях печного отопления;

3) электроснабжения.

Расходы на оплату поставок твердого топлива компенсируются по ценам, действующим в соответствующем муниципальном образовании автономного округа, и нормативу годового потребления твердого топлива, установленному на территории автономного округа.

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

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, 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 производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

10.1.5. 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.

10.1.6. 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.

10.1.7. 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 в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа, не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

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

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником

трудового договора в данной организации, расположенной на территории автономного округа.

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

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

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

10.1.8. Работнику организации и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе, в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, 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 пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа, и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию.

10.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 10.1.7 и 10.1.8, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

10.1.10. 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.

10.1.11. 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.

10.1.12. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники государственных образовательных организаций автономного округа, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере не менее 25 произведения базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

В целях обеспечения создания равных мер социальной поддержки педагогических работников в автономном округе, СТОРОНЫ рекомендуют

органам местного самоуправления муниципальных образований автономного округа при реализации ими функций в сфере образования предусматривать за счет средств бюджетов муниципальных образований автономного округа выплату денежного вознаграждения работникам муниципальных образовательных организаций при прекращении ими трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости.

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

10.1.14. 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.

10.1.15. Организация вправе осуществлять следующие выплаты:

оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности или за счет бюджетных средств, выделяемых на обеспечение текущей деятельности образовательной организации, в соответствии с коллективным договором и (или) иным локальным нормативным актом организации;

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

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

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

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

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

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

10.2.1. Разработки мер социальной поддержки педагогическим работникам, вышедшим на пенсию.

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

10.2.3. Поддержки молодых специалистов в отрасли.

10.2.4. Повышения уровня заработной платы преподавателей вузов, не имеющих ученой степени.

10.2.5. Системы мер по социальной поддержке работников.

10.2.6. Обеспечения служебным жильём молодых работников.

10.3. **СТОРОНЫ** договорились:

10.3.1. Не предпринимать каких-либо мер, которые непосредственно или косвенным образом могут привести к ухудшению социальных гарантий и мер социальной поддержки педагогических работников, в том числе принятие актов, усложняющих получение таких гарантий и реализацию мер поддержки.

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

Проводить периодический мониторинг предоставления коммунальных льгот педагогическим работникам и неработающим пенсионерам системы образования в соответствии с федеральным и окружным законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

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

состоянию здоровья педагогическим работникам, ветеранам педагогического труда.

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

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

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств организаций на оздоровление работников и их детей, находящихся на иждивении;
- отчисления за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности первичным профсоюзным организациям денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в объёме не более 0,15 процентов от фонда оплаты труда.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1.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» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава организации, коллективного договора.

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

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

11.2.2. 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.

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

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

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

11.2.6. 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.

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

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

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

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

являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

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

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

При установлении стимулирующих выплат рекомендуется учитывать выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации, в том числе в управлении образовательной организацией.

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

11.4.1. 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.

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

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

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

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

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

11.7. **ДЕПАРТАМЕНТ** и **ПРОФСОЮЗ** рекомендуют:

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

- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- при установлении стимулирующих выплат включать в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации;
- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

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

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

11.8. **ДЕПАРТАМЕНТ:**

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

11.8.2. Предоставляет аппарату Профсоюза 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, пленумов, 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.

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

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

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

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

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

12.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Департамента образования и Президиума окружного комитета Профсоюза и доводится до

сведения подведомственных образовательных организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

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

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

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

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

Приложение № 1
к Отраслевому соглашению между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (за исключением педагогических работников, научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
1.2.	Выплата за качество	0 - 100% (для вновь	Заместителям руководителя,	Ежемесячно

	выполняемой работы	принятых на срок 1 год - не менее 15%)	главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников, научных работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премиальная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на	1 раз в квартал

			работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	
1.3.2.	за год	0 - 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

Приложение № 2
к Отраслевому соглашению между Департаментом
образования и науки Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной
организацией Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2018-2020 годы

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

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
1	**2**
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется

	работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при 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

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 года после ее установления проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности.

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

Директор
Департамента образования и молодежной политики
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

/А.А. Дренин/

МП

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

/Л.Ф. Болдырева/

МП

С протоколом разногласий

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ

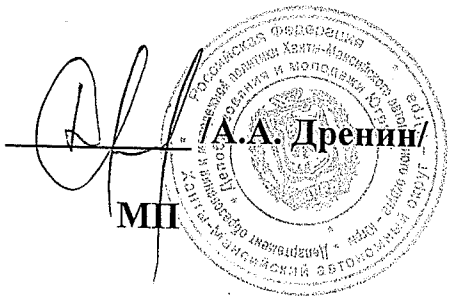
г. Ханты-Мансийск «21» марта 2018 г.

Департамент образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, именуемый в дальнейшем **«Департамент»**, в лице директора Дренина Алексея Анатольевича, действующий на основании Положения о Департаменте, утвержденного Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.12.2017 № 486-п, с одной стороны, и **Ханты-Мансийская окружная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации**, именуемое в дальнейшем **«Профсоюз»**, в лице Председателя Болдыревой Людмилы Федоровны, действующего на основании Положения, с другой стороны, вместе именуемые **«Стороны»**, согласовали разногласия к Отраслевому соглашению:

№ п/п	Пункт Соглашения	Редакция Соглашения, предложенная Профсоюзом	Редакция пункта Соглашения, предложенная Департаментом
1.	10.1.2.	10.1.2. 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), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.	10.1.2. 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) на время исполнения ими указанных обязанностей.

		За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.	За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

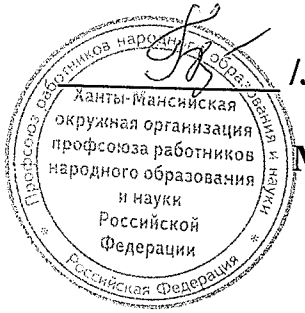
Директор
Департамента образования и молодежной политики
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры



/А.А. Дренин/

МП

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



/Л.Ф. Болдырева/

МП