

Директор Департамента
образования Администрации
города Ханты-Мансийска


Ю.М. Личкун/
«13» сентября 2022 года



Председатель Ханты-Мансийской
городской организации Профсоюзного
союза работников народного образования и
науки РФ


/Е.Н. Чернова/
«13» сентября 2022 года



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Департаментом образования Администрации города Ханты-
Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией
Профсоюзного союза работников народного образования и науки
Российской Федерации
на 2022 – 2024 годы

г. Ханты-Мансийск
2022 год

Управление экономического
развития и инвестиций
Администрации г. Ханты-Мансийска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Коллективный договор (соглашение)
№ 131763/26 от 01 2022 г.

(Ф.И.О. подпись)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение по обеспечению социальных и правовых гарантий работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска (далее – Соглашение) заключено между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска в лице директора, и Ханты-Мансийской городской организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя, именуемыми в дальнейшем «Стороны».

1.2. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы от 02.03.2021г. и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Соглашение заключено в целях достижения оптимального согласования интересов Сторон в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учётом экономических возможностей более благоприятных социальных гарантий, льгот и компенсаций по сравнению с установленными действующим законодательством Российской Федерации, Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами.

1.4. Настоящее Соглашение основано на принципах добровольности принятия Сторонами взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.5. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защиты работников, с определением условий труда и его оплаты, дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых работодателем.

1.6. Действие Соглашения распространяется:

- на всех работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска (далее работники);

- на работодателей - руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска (далее – учреждения);

- на выборные органы первичных профсоюзных организаций, подведомственных Департаменту образования, в пределах гарантий их прав;

- на Ханты-Мансийскую городскую организацию Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Профсоюз), в пределах гарантий его прав и принятых им на себя обязательств;

- на Департамент образования Администрации города Ханты-Мансийска (далее – Департамент образования) в пределах взятых им на себя обязательств.

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

1.8. Непосредственно в образовательных организациях регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения коллективного и трудовых договоров, которые не могут ограничивать или снижать уровень прав, льгот, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

1.9. С учетом особенностей деятельности образовательной организации, ее финансовых возможностей в коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые, социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством, настоящим Соглашением, за счёт средств от приносящей доход деятельности.

1.10. Соглашение заключено сроком на три года, действует до 31 декабря 2024 года, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года. Стороны вправе один раз продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

1.11. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые

изменения и дополнения к настоящему Соглашению подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью.

1.12. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить его или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.13. Профессиональный союз обеспечивает доведение Соглашения до сведения всех работников, работодателей, выборных органов первичных профсоюзных организаций, на которых распространяется его действие, в течение одного месяца с момента подписания Соглашения Сторонами.

2. Обязательства Сторон

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на принципах социального партнёрства, равноправия и уважения взаимных интересов; соблюдать действующее трудовое законодательство и условия настоящего Соглашения.

2.1.2. Представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Соглашения и контроля за его выполнением.

2.1.3. Вносить предложения по улучшению и защите социально-трудовых прав работников в установленном порядке.

2.1.4. Предоставлять работникам социальные льготы, гарантии и компенсации в размерах не ниже предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами.

2.1.5. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Соглашением социальных, трудовых и иных льгот, гарантий и компенсаций работникам, членам их семей и неработающим пенсионерам.

2.1.6. Организовывать обучение руководителей образовательных организаций и руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций по вопросам теории и практики социального партнёрства, регулирования трудовых отношений, охраны труда.

2.2. Обязательства Департамента образования:

2.2.1. Обеспечивать финансирование социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Соглашением, в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

2.2.2. Согласовывать решения по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения, и другим вопросам, касающимся социально-трудовых прав работников, с Профессиональным союзом работников образования.

2.3. Обязательства Профсоюза:

2.3.1. Вносить предложения по улучшению условий труда и установлению социальных льгот, гарантий и компенсаций работникам и членам их семей, неработающим пенсионерам.

2.3.2. Вносить предложения и вести переговоры с Департаментом образования, либо его представителем по совершенствованию условий оплаты труда работников, предоставляемых им льгот, гарантий и компенсаций.

2.3.3. Защищать интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и изменении Соглашения.

2.3.4. Оказывать консультативную помощь по вопросам защиты прав работников, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением.

2.3.5. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов в период действия настоящего Соглашения при условии выполнения Департаментом образования принятых обязательств по Соглашению.

3. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают, изменяются и прекращаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. При приеме на работу работодатель:

- заключает с работником трудовой договор, на основании которого издает приказ о приеме на работу;

- знакомит работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором деятельностью работника; проводит инструктаж по охране труда, организывает обучение

безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Соглашением.

3.4. Работодатель гарантирует педагогическим работникам повышение квалификации.

Формы и сроки повышения квалификации работников определяются работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

3.5.5. При реструктуризации сферы образования, разработке и реализации целевых программ учитывать социальные последствия, проводить с участием профсоюзных организаций соответствующие мероприятия.

3.6. Работники обязаны:

3.6.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них заключённым трудовым договором.

3.6.2. Выполнять требования, определённые должностной инструкцией, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.6.3. Не нарушать трудовую дисциплину, исполнять требования по охране труда, технике безопасности, незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

3.6.4. Обеспечивать правильную эксплуатацию технических средств, бережно относиться к имуществу работодателя, обеспечивать его сохранность.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников регулируется трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, для педагогических работников дополнительно расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком.

4.2. Устанавливается 36 часовая рабочая неделя для женщин (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами) и 40 часовая рабочая неделя для мужчин. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Устанавливается следующий режим рабочего времени работников образовательных организаций в нижеперечисленных случаях:

4.3.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников данных образовательных организаций (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники образовательных организаций осуществляют педагогическую (учебно-воспитательную), методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени прочих специалистов, служащих, рабочих в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники по согласию работника могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера.

4.3.2. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников образовательных организаций по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах), либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе, прочие специалисты, служащие, рабочие - к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 4.3.1 настоящего Соглашения.

4.4. В соответствии со ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели должен быть установлен работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем образовательной организации с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не менее 7-х и не более 14-ти календарных дней, согласно специальной оценки условий труда.

4.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.9. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14-ти календарных дней.

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

4.11. Работодатель предоставляет работникам ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

- временной нетрудоспособности;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков;
- по желанию работника, согласованному с руководителем образовательной организации;
- выполнения работником государственных (общественных) обязанностей;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника.

4.13. По письменному заявлению работника работодатель может предоставлять дополнительные краткосрочные отпуска:

4.13.1. С сохранением заработной платы (в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда), в случаях:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- регистрации брака самого работника – до 3-х календарных дней;
- регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
- смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до 3-х календарных дней.

4.13.2. Работодатель может предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери – до 14-ти календарных дней в год;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.13.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.14. Рекомендовать работодателю в коллективном договоре устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск (за счет иной приносящей доход

деятельности) работнику, являющемуся руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

4.15. В порядке, установленном ст. 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно–заочной формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, при получении образования соответствующего уровня впервые.

4.16. Педагогические работники образовательной организации не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5. Оплата труда

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Оплата труда производится с учётом нормативных правовых актов, действие которых распространяется на образовательные организации, подведомственные Департаменту образования.

5.1.2. Финансирование расходов, на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ханты-Мансийска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.3. На работников образовательных учреждений распространяются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные действующим законодательством и муниципальными правовыми актами, согласно занимаемой ими должности.

5.1.4. В образовательных организациях применяется почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, продолжавшемуся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, оплата за часы педагогической работы по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, продолжавшееся свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения, обучения на дому за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения образовательной организацией изменений в тарификацию.

5.1.5. Время простоя (время вынужденной приостановки работы работника по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (тарифной ставки) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.2. Департамент образования признаёт необходимым производить следующие выплаты компенсационного характера работникам образовательных организаций:

5.2.1. Доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в размере от 4% до 12% от оклада, базового оклада, тарифной ставки за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда.

5.2.2. Доплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.2.3. Оплату труда за сверхурочную работу (выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы) вследствие неявки сменяющего работника или родителей воспитателям, младшим воспитателям за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха в количестве часов, отработанных сверхурочно.

5.2.4. Оплату труда за работу в выходные, нерабочие праздничные дни в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной часовой или дневной ставки за каждый фактический час работы в указанные дни;

- работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной, нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы за все часы, фактически отработанные в указанные дни.

По желанию работника за работу в выходной, нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха. Оплата в данном случае производится в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

5.2.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, доплаты за увеличение объема выполняемых работ (расширенную зону обслуживания) в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательной организации. Данные доплаты регламентируются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

5.2.6. 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 случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.2.7. Единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивать в пределах средств, утвержденных на оплату

труда, в размере не более двух фондов. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективным договором и локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.3.1. В целях недопущения выплаты заработной платы в размере ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в автономном округе руководители образовательных организаций производят ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины прожиточного минимума, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины прожиточного минимума трудоспособного населения осуществляется работодателем в пределах утвержденных доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных по фонду оплаты труда, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

5.3.2. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется на фактическую месячную заработную плату в порядке, установленном действующим законодательством.

5.3.3. Заработная плата работникам учреждений выплачивается два раза в месяц в сроки, устанавливаемые локальным нормативным актом образовательной организации, путем её перечисления на лицевые счета работников в банке с использованием банковских карт.

5.3.4. Порядок и условия компенсационных и стимулирующих выплат регламентируются локальным актом образовательной организации, разработанным в соответствии с законодательством.

5.3.5. Проекты локальных нормативных актов образовательной организации, касающиеся оплаты труда работников, тарификационные списки работников организации направляются работодателем до их подписания выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения для рассмотрения в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Охрана труда

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. В образовательных организациях обеспечиваются гарантии прав работников на условия труда и охрану труда, соответствующие требованиям по охране труда, предусмотренные ст. 219, 220 Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, настоящим Соглашением.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Разрабатывать необходимую нормативно-техническую документацию, проводить организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие необходимые мероприятия по предотвращению или снижению воздействия вредных факторов условий труда на работников.

6.2.2. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.3. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда работников в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.4. При поступлении на работу информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, проводить инструктирование по технике безопасности.

6.2.5. Организовать систему обучения работников по вопросам охраны труда и экологической безопасности, проверку знаний работников по данным вопросам.

6.2.6. Проводить расследование и учёт несчастных случаев, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей, в порядке, установленном федеральным законодательством, иными нормативными правовыми актами.

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. Готовить предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников.

6.3.2. Оказывать практическую помощь уполномоченным лицам и членам комиссий по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием

условий и охраны труда в образовательных организациях, выполнением работодателями требований по охране труда; ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение действующих норм и правил по охране труда.

6.3.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками образовательных организаций.

6.3.4. Оказывать практическую помощь в разработке инструкций по охране труда.

6.3.5. Осуществлять обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда и законодательства о труде.

7. Жилищно-бытовые условия

7.1. Департамент образования и Профессиональный союз работников образования обязуются:

7.1.1. Ежегодно пересматривать и направлять в срок до 1 апреля текущего года в Жилищное управление Департамента муниципальной собственности Администрации города Ханты-Мансийска списки лиц из числа работников образовательных организаций, состоящих на учете на получение жилья и улучшение жилищных условий, за счет специализированного жилищного фонда города Ханты-Мансийска.

7.1.2. Обеспечивать работников служебной жилой площадью, (на период работы) по мере появления возможности предоставления жилья, по согласованию с профсоюзными органами.

7.1.3. Профсоюз оказывает содействие в упорядочении учета работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Для обеспечения социальной защищённости работников образовательных организаций, членов их семей и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из указанных учреждений, работодатель обязуется предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации согласно действующему законодательству, муниципальным правовым актам и настоящему Соглашению в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств, предоставленных субсидий на иные цели:

8.1.1. Ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательным процессом), в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в установленном размере.

8.1.2. Возмещение расходов по найму жилого помещения предоставляется приглашенным специалистам в соответствии с Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28 мая 2010 года № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания» и нормативно-правовым актом Департамента образования.

8.1.3. Работникам и неработающим членам их семей один раз в два года за счет средств работодателя осуществляют компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28 мая 2010 года № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания». Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной образовательной организации.

8.1.4. Единовременную выплату социальной поддержки молодым специалистам, к которым относятся в соответствии с п.6ст.2 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» - граждане РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч.3.ст.6 настоящего закона), завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Единовременная выплата социальной поддержки осуществляется в размере 2-х должностных окладов по основной занимаемой должности, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

Молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

8.1.5. Единовременное денежное вознаграждение работнику образовательной организации в связи с выходом на пенсию по старости, имеющему стаж работы не менее 15 лет в образовательных организациях города Ханты-Мансийска, в размер 11 прожиточных минимумов, установленных на день выплаты в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения.

8.1.6. Единовременное денежное вознаграждение работнику образовательной организации по случаю юбилейной датой (50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет), имеющему стаж работы не менее 15 лет в образовательных организациях города Ханты-Мансийска, в размере 5 ставок заработной платы, определяемых в соответствии с пунктом 1.3. Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования города Ханты-Мансийска, утвержденного постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020 №23.

8.1.7. Единовременное денежное вознаграждение работнику образовательной организации, прекратившему трудовые отношения с образовательной организацией в связи с выходом на пенсию по старости, по случаю юбилейной даты (50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет), имеющему стаж работы не менее 15 лет в образовательных организациях города Ханты-Мансийска, уволившимся из образовательной организации города Ханты-Мансийска в связи с выходом на пенсию по старости – в размере 11500 рублей. Данное право имеют неработающие пенсионеры по старости, проживающие по месту жительства в городе Ханты-Мансийске.

8.1.8. Работнику образовательной организации в случае смерти членов семьи (супруга (супруги), родителей, детей) производится оказание материальной помощи в размере 10 000 рублей.

8.1.9. Одному из членов семьи работника образовательной организации (супругу (супруге), родителям, детям) производится оказание материальной помощи в размере 10000 рублей в случае смерти работника образовательной организации.

8.1.10. Работнику образовательной организации производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда на похороны членов семьи (супруга (супруги), родителей, детей)

8.1.11. Работнику образовательной организации и детям работника по основному месту работы, основной занимаемой должности, частично компенсируется стоимость расходов на приобретение санаторно-курортной путевки один раз в два календарных года по фактическим расходам, но не более 10000 рублей на каждого.

8.1.12. Компенсация стоимости стоматологических услуг, полученных работником образовательной организации, производится по фактическим расходам, но не более 10000 рублей один раз в 2 года.

8.2. Работодатель оплачивает от имени работника все налоги и отчисления, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, взимаемые при предоставлении социальных льгот, гарантий и компенсаций установленных в п. 8.1. данного Соглашения.

8.3. Профессиональный союз обязуется:

8.3.1. Участвовать в формировании социальных программ, предложенных Администрацией города Ханты-Мансийска, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев качества жизни населения, а также осуществлять контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

8.3.2. Оказывать материальную помощь членам Профессионального союза, попавшим в сложную жизненную ситуацию, льготной категории работников, неработающим пенсионерам.

8.3.3. Выделять денежные средства Советам ветеранов пенсионеров для организации работы и проведения мероприятий.

8.3.4. Выделять денежные средства первичным профсоюзным организациям, которые объединяют более половины работников на проведение мероприятий, направленных на развитие профессиональных и творческих достижений педагогических работников, популяризацию педагогической профессии, повышение ее престижа и укрепление положительного имиджа образовательных организаций.

9. Учёт и распространение действия квалификационных категорий работников

9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, установленных **приложением 1** к настоящему Соглашению.

10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профессионального союза работников образования

10.1. В целях создания условий для успешной деятельности Профессионального союза, выборных органов первичных профсоюзных организаций Департамент образования, руководители учреждений, в части своих полномочий обязуются:

10.1.1. Соблюдать права и гарантировать осуществление деятельности Профессионального союза, выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты - Мансийского автономного округа - Югры.

10.1.2. Признавать Профессиональный союз единственным партнёром при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Соглашения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от

12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Соглашением.

10.1.3. Безвозмездно предоставлять Профессиональному союзу, выборным органам первичных профсоюзных организаций учреждений в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации в пользование необходимые помещения с соответствующим оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, уборкой, как для самих органов, так и для проведения профсоюзных мероприятий, компьютерную и оргтехнику, средства связи.

10.1.4. Не препятствовать в посещении членами Профессионального союза образовательных организаций, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.1.5. Представлять Ханты-Мансийкой городской организации Профессионального союза работников образования по запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам оплаты труда работников организаций, предоставляемых им льгот, гарантий и компенсаций.

10.1.6. Направлять Ханты-Мансийкой городской организации Профессионального союза работников образования по одному экземпляру нормативных документов, затрагивающих трудовые, социальные права работников учреждений.

10.2. Департамент образования и Профессиональный союз рекомендуют:

10.2.1. Признавать социально значимой для учреждения и учитывать при разработке критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда, уполномоченным лицом по охране труда.

10.2.2. Освобождать от работы членов выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций учреждений для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением заработной платы.

10.2.3. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в размере до 0,1 % от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда учреждений в

соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств иной приносящей доход деятельности.

Конкретные размеры отчислений устанавливаются организациями в коллективных договорах или отдельных соглашениях с Профсоюзом.

10.3. Профессиональный союз обязуется:

10.3.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

10.3.2. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

10.3.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников образовательных организаций.

10.3.4. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот, гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и настоящим Соглашением.

10.3.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников организаций.

10.3.6. Осуществлять правовое обучение профсоюзного актива, оказывать консультационные услуги руководителям образовательных организаций.

10.3.7. Периодически (не реже одного раза в год) информировать Департамент образования, руководителей организаций, председателей первичных профсоюзных организаций учреждений об использовании денежных средств, выделяемых Профессиональному союзу на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

10.3.8. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

10.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.4.1. Работодатель обеспечивает в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации ежемесячное удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами Профессионального союза, на основании их личных письменных заявлений и

ежемесячно бесплатно перечисляет их через учреждение, осуществляющее бухгалтерское обслуживание на счет городской профсоюзной организации в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц.

10.4.2. В соответствии со ст.26 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", в целях учета мнения работников по вопросам управления образовательной организацией, при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы, руководители образовательных организаций обеспечивают создание и деятельность профсоюзной организации работников, которая объединяет не менее половины работников учреждения в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса РФ.

11. Заключительные положения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами, его подписавшими, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением Соглашения, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.3. При невыполнении условий Соглашения представители сторон проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

Директор
Департамента образования
Администрации
города Ханты-Мансийска

Председатель
Ханты-Мансийской городской организации
Профессионального союза работников
народного образования и науки РФ

_____ /Ю.М. Личкун /
«_____» _____ 2022 г.

_____ /Е.Н. Чернова/
«_____» _____ 2022 г.

Приложение 1 к Соглашению между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2022- 2024 годы

Таблица для учета квалификационных категорий при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408) и Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 5 октября 2018г. №1367 «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 24.05.2016 №828 «Об аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Юры»:

- 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	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

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

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.

Директор
Департамента образования
Администрации
города Ханты-Мансийска

_____ /Ю.М. Личкун/
«_____» _____ 2022 г.

Председатель
Ханты-Мансийской городской
организации Профессионального
союза работников народного
образования и науки РФ

_____ /Е.Н. Чернова/
«_____» _____ 2022 г.

