

Директор Департамента
образования Администрации
города Ханты-Мансийска

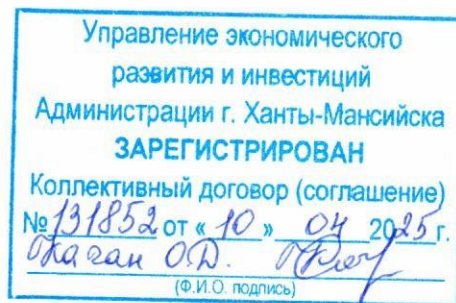

/О.Г. Тыщенко/
«13» марта 2025 года

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


/Е.Н. Чернова/
«13» марта 2025 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска и
Ханты-Мансийской городской организацией Профессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2025 – 2027 годы



г. Ханты-Мансийск

2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение по обеспечению социальных и правовых гарантий работников муниципальных образовательных организаций (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 2024-2026 годы от 06.03.2024г. 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 города Ханты-Мансийска (далее работники);
- на работодателей - руководителей муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска (далее – учреждения);

- на выборные органы первичных профсоюзных организаций муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, в пределах гарантий их прав;

- на Ханты-Мансийскую городскую организацию Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Профессиональный союз), 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. Соглашение действует до 31 декабря 2027 года включительно, и распространяет свое действие на правоотношения сторон, возникшие с 1 января 2025 года. Стороны вправе один раз продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

1.10. 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.

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

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

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

2. Обязательства Сторон

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

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

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Стороны обязуются:

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

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

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

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

2.2.5. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Соглашением социальных, трудовых и иных льгот, гарантий и

компенсаций работникам, членам их семей и неработающим пенсионерам, прекратившим трудовые отношения с образовательной организацией в связи с выходом на пенсию.

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

2.3. Обязательства Департамента образования:

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

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

2.3.3. Предоставляет возможность представителям Профессионального союза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска.

2.3.4. 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 Профессиональным союзом.

В целях реализации настоящего пункта Департамент образования поручает структурным подразделениям Департамента образования, ответственным за разработку проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, согласовывать такие проекты с Профессиональным союзом в сроки, установленные для согласования с заинтересованными лицами.

2.4. Обязательства Профессионального союза:

2.4.1. Вносить предложения по улучшению условий труда и установлению гарантий и компенсаций работникам и членам их семей, неработающим

пенсионерам, прекратившим трудовые отношения с образовательной организацией в связи с выходом на пенсию.

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

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

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

2.4.5. 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 приёме 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; 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 предоставляет педагогическим работникам возможность повышения квалификации.

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

3.5. Профессиональный союз обязуется:

3.5.1. Оказывать содействие в заключении 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, с согласия 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. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по

организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

4.3.3. В периоды, указанные в п.4.3.2., педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

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-ми календарных дней, по результатам специальной оценки условий труда, в соответствии со Статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков;
- по желанию работника, согласованному с руководителем образовательной организации;
- 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. Без сохранения заработной платы 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14-ти календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается, в соответствии с Ст.263 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 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 педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.17. Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

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

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

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

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

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

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. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

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

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

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления оклада (должностного

оклада) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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 (объёма педагогической работы) путем внесения образовательной организацией изменений в тарификацию.

5.2. Заработная плата работников организации состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных Постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 21.06.2024 №36 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

5.3. В локальных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) соответствующим положениям профессиональных стандартов. Наименование профессий рабочих должны соответствовать наименованиям профессий рабочих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), и (или) соответствующим положениям профессиональных стандартов.

5.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с Постановлением Главы города

Ханты-Мансийска от 21.06.2024 №36 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

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

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

5.5.2. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью, в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты, исходя из фактически отработанного времени.

5.5.3. При условии снижения заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда устанавливается персональная доплата. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

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

5.6.1. Выплата за работу в ночное время (с 22.00. часов до 06.00. часов) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

5.6.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

5.6.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.6.4. Оплата за сверхурочную работу (выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы) вследствие неявки сменяющего работника или родителей, воспитателей, младшим воспитателям за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

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

5.6.5. Оплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – до 100% оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности (профессии) или вакансии в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса

5.6.6. 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** к Соглашению, а также в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.6.7. Единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивать в пределах средств, утвержденных на оплату труда, в размере не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективным договором и локальным нормативным актом учреждения.

5.6.8. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемой организацией.

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что в соответствии с Федеральным законом от 22 апреля 2024 г. № 95–ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О молодежной политике в Российской Федерации», молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в

том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

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

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

5.7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

С целью социальной защищенности работникам организации устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется организацией за счет средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с Постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 21.06.2024 №36 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

5.7.2. 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.

5.7.3. 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.

5.7.4. Порядок и условия компенсационных и стимулирующих выплат регламентируются локальным актом образовательной организации, разработанным в соответствии с Постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 21.06.2024 №36 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

5.7.5. 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 220 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. Профессиональный союз 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. Профессиональный союз обязуется:

7.1.1. Оказывать содействие в упорядочении Учета работников, нуждающихся в служебном жилье.

7.1.2. 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, нуждающихся в служебных жилых помещениях муниципального специализированного жилищного фонда.

7.2. Департамент образования:

7.2.1. Организовывать обеспечение работников служебной жилой площадью (на период трудовых отношений) по мере появления возможности предоставления жилья, по согласованию с профсоюзными органами.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Для обеспечения социальной защищённости работников образовательных организаций, членов их семей и неработающих пенсионеров, прекратившим трудовые отношения с образовательной организацией в связи с выходом на пенсию, работодатель обязуется предоставлять дополнительные 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. 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», Постановлением Администрации города Ханты-Мансийска от 21.08.2020 №977 «Об утверждении Положения о размерах, порядке и условиях предоставления дополнительных гарантий и компенсаций работникам муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования

Администрации города Ханты-Мансийска» и нормативно-правовым актом Департамента образования.

8.1.2. 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.

8.1.3. 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 размере 11 прожиточных минимумов, установленных на день выплаты в Ханты-Мансийском автономном округе –Югре для трудоспособного населения.

8.1.4. Единовременное денежное вознаграждение работнику образовательной организации 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, в размере 37500 (тридцать семь тысяч пятьсот рублей) на основании Постановления Администрации города Ханты-Мансийска от 21.08.2020 №977 «Об утверждении Положения о размерах, порядке и условиях предоставления дополнительных гарантий и компенсаций работникам муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска».

8.1.5. 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, уволившемуся 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.

8.1.6. Работнику образовательной организации в случае смерти членов семьи (супруга (супруги), родителей, детей) производится оказание материальной помощи в размере 10000 рублей.

8.1.7. 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.

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

8.1.9. 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.

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

8.2. Профессиональный союз обязуется:

8.2.1. 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.

8.2.2. Оказывать материальную помощь членам Профессионального союза, попавшим в сложную жизненную ситуацию, льготной категории работников, неработающим пенсионерам, прекратившим трудовые отношения с образовательными организациями в связи с выходом на пенсию.

8.2.3. Выделять денежные средства Советам ветеранов педагогического труда для организации работы и проведения мероприятий.

8.2.4. 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** 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-Мансийской 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-Мансийской 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 от 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. Развитие молодежного кадрового потенциала

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

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

11.2.1. Реализуют мероприятия с молодыми специалистами с целью закрепления их в организациях.

11.2.2. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых специалистов.

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

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

11.2.5. Совместно обеспечивают их правовую и социальную защищенность.

11.2.6. Способствуют привлечению молодых специалистов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

11.2.7. Привлекают молодых специалистов к активному участию в различных формах муниципального общественного управления.

11.2.8. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых специалистов.

11.2.9. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства.

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

11.2.11. Организуют и проводят мероприятия для молодых специалистов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.

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

11.3. Профессиональный союз:

11.3.1. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых специалистов.

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

11.3.3. Координирует деятельность Совета молодых педагогов.

11.3.4. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь молодежным педагогическим объединениям (советам молодых специалистов

образовательных организаций и др.) при условии, что их участники являются членами Профессионального союза.

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

11.4. Департамент образования и Профессиональный союз рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

11.4.2. Создавать молодым специалистам необходимые условия труда, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современной оргтехникой и лицензионными программными продуктами.

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

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

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

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

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

11.5.1. Организации работы по формированию резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности.

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

11.5.3. 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.

12. Заключительные положения

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

12.2. 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.

12.3. 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

 /О.Г. Тыщенко /
«13» марта 2025 г.

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

 /Е.Н. Чернова/
«13» марта 2025 г.

Приложение

к Соглашению между Департаментом образования
Администрации города Ханты-Мансийска и Ханты-Мансийской
городской организацией Профессионального союза работников
народного образования и науки РФ на 2025 - 2027 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:

- 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 и защиты Родины)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного	Учитель, преподаватель (при выполнении

обучения	учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по

	основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы	Руководитель физического воспитания

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



/О.Г. Тыщенко/

«14» апреля 2025 г.

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



/Е.Н. Чернова/

«13» марта 2025 г.