



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между администрацией города Нижневартовска
и Нижневартовской городской организацией Профсоюза
работников народного образования и науки Российской
Федерации по регулированию социально-трудовых
отношений работников муниципальных
образовательных организаций, подведомственных
департаменту образования администрации города,
на 2023-2025 годы

Соглашение (изменение, дополнение)
зарегистрировано
в отделе труда управления экспертизы и труда
департамента экономического развития
администрации города Нижневартовска

Регистрационный номер 2/23
"14" 01 2023 г.

С. В. Морозова (подпись) Морозова (фамилия, имя, отчество)

г. Нижневартовск
2023 год

**Отраслевое соглашение
между администрацией города Нижневартовска и Нижневартовской
городской организацией Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации по регулированию
социально-трудовых отношений работников муниципальных
образовательных организаций, подведомственных департаменту
образования администрации города,
на 2023-2025 годы**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – настоящее 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», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, вышестоящими Соглашениями о социальном партнерстве.

1.2. Сторонами настоящего Соглашения (далее - Стороны) являются:

1.2.1. Работодатели муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города, в лице их полномочного представителя - Администрации города Нижневартовска (далее – Администрация города).

1.2.2. Работники муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города, в лице их полномочного представителя - председателя Нижневартовской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.3. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и направлено на обеспечение социальной защищенности работников образования, соблюдение основных принципов социального партнерства, предупреждение трудовых конфликтов и повышение взаимной ответственности Сторон в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности в муниципальных организациях, подведомственных департаменту образования администрации города (далее – муниципальные образовательные организации).

1.4. Настоящее Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных образовательных

организациях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

2. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников муниципальных образовательных организаций.

2.2. Стороны признают Профсоюз и его выборные органы первичных профсоюзных организаций единственным полномочным представителем интересов работников муниципальных образовательных организаций, уполномочивших его на данные действия согласно пункту 2.1. настоящего Соглашения.

2.3. Профсоюзные организации муниципальных образовательных организаций не несут ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, 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.

3. РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны согласились, что регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателями в муниципальных образовательных организациях, осуществляется посредством заключения и исполнения коллективных договоров. В коллективных договорах, с учетом особенностей деятельности муниципальных образовательных организаций и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические гарантии по сравнению с

нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между работниками и работодателем возникают, изменяются и прекращаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ):

При приеме на работу руководитель муниципальной образовательной организации:

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

- знакомит работника под роспись (до подписания трудового договора) с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- проводит инструктаж по охране труда, организовывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

3.3. С руководителями муниципальных образовательных организаций трудовой договор заключается на неопределенный или определенный срок, в соответствии с частью 2 статьи 59 ТК РФ. Срок действия этого договора определяется соглашением сторон.

3.4. Руководители организаций и их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники организаций (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе осуществлять преподавательскую работу.

3.5. Предоставление учебной нагрузки педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Предоставление учебной нагрузки иным работникам и совместителям осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее нормы часов на ставку заработной платы.

3.6. Стороны признают необходимым:

3.6.1. Представлять полную и достоверную информацию представителям Сторон, необходимую для заключения Соглашения и осуществления контроля над его выполнением.

3.6.2. Включать представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ и концепций, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений.

3.6.3. Участие представителей Сторон в разработке и (или) обсуждении проектов муниципальных правовых актов города, касающихся социально-трудовых отношений работников муниципальных образовательных организаций.

3.6.4. Осуществлять комплекс мероприятий, направленных на стимулирование работодателей к трудоустройству инвалидов и обеспечение доступности профессионального образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом их индивидуальных возможностей.

3.7. Стороны совместно:

3.7.1. Принимают активное участие в работе по заключению коллективных договоров, предусматривая в них осуществление мероприятий, направленных на обеспечение баланса интересов работников и работодателей.

3.7.2. Обеспечивают каждая, в пределах своей компетенции, контроль соблюдения трудового законодательства, занятости населения и охраны труда.

3.7.3. Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов в муниципальных образовательных организациях, в случае их возникновения.

3.7.4. Исходят из принципов социального партнерства при решении любых вопросов в сфере экономических и производственных отношений.

3.7.5. Предусматривают в коллективных договорах обязательства по сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.7.6. Предусматривают в коллективных договорах категории работников, помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ, которые имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении

численности или штата работников муниципальных образовательных организаций:

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);

- педагогические работники, в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно;

- семейные, если оба супруга работают в муниципальных образовательных организациях;

- председатели первичных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

В коллективном договоре могут предусматриваться и иные категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе.

3.7.7. Включают в коллективные договоры положения о направлении части средств муниципальных образовательных организаций, полученных от приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера.

3.7.8. Предусматривают в коллективных договорах проведение и обеспечение финансирования мероприятий, направленных на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников и рост профессионального мастерства кадров.

3.8. Администрация города:

3.8.1. Не препятствует созданию и деятельности Профсоюза в муниципальных образовательных организациях, соблюдает права и гарантии Профсоюза, гарантирует невмешательство в деятельность Профсоюза.

3.8.2. Учитывает социальные последствия при реорганизации муниципальных образовательных организаций, проводит с участием Профсоюза с учетом интересов трудовых коллективов предварительные консультации, совещания и иные мероприятия, направленные на сохранение социальной стабильности в реорганизуемых организациях.

3.8.3. Обеспечивает финансирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников муниципальных образовательных организаций.

3.8.4. Оформляет трудовые отношения заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры заключаются в соответствии со статьей 59 ТК РФ, в том числе,

когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.8.5. Информировать в случае угрозы массового увольнения работников Нижневартровский центр занятости населения и Профсоюз не менее чем за три месяца, для совместной разработки мер, направленных на максимальное соблюдение трудовых прав работников, подлежащих увольнению.

3.8.6. Производит увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя с учетом мнения выборного органа (профкома) первичной профсоюзной организации муниципальной образовательной организации.

3.9. Профсоюз:

3.9.1. Обеспечивает предотвращение в муниципальных образовательных организациях коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств и гарантий, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

3.9.2. Предусматривает в коллективных договорах меры по социальной защите высвобождаемых работников.

3.9.3. Вырабатывает рекомендации выборным органам первичных профсоюзных организаций о включении в коллективные договоры конкретных мер по обеспечению занятости работников муниципальных образовательных организаций и повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

3.9.4. Включает в коллективные договоры обязательства работодателей по сохранению и увеличению числа рабочих мест, проведения опережающего обучения работников, находящихся под риском увольнения, для перемещения на новые рабочие места.

3.9.5. Осуществляет защиту работников в вопросах обеспечения занятости, приема и увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, соблюдения условий трудовых договоров.

Осуществляет контроль их реализации согласно положениям коллективных договоров.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка муниципальной организации, трудовым и коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.1.2. Устанавливается 36 часовая рабочая неделя для женщин (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами), при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе, и 40 часовая рабочая неделя для мужчин.

4.1.3. В соответствии со статьей 93 ТК РФ 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 или 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.

4.1.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

4.1.5. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем муниципальных образовательных организаций с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ 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.

4.1.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

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

- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – не менее 7 календарных дней;

- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3 календарных дней.

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

4.1.8. 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.

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

4.1.10. 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 муниципальной образовательной организации;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости, с согласия работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.1.11. В порядке, установленном статьями 173-177 ТК РФ, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. При регулировании оплаты труда Стороны исходят из следующего:

5.1.1. В муниципальных образовательных организациях применяется система оплаты труда, установленная правовым актом главы города.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, распределение стимулирующего фонда оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом коллективного договора.

5.1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

5.1.4. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

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

5.1.6. Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несут руководители организаций.

5.1.8. Работники извещаются о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда не позднее, чем за два месяца, до наступления таких изменений, если иное не предусмотрено ТК РФ.

5.1.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, устанавливает конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций.

5.1.11. Работа, осуществляемая работниками по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом.

5.1.12. Педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные [трудовым законодательством](#) и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.13. Обязательным условием привлечения педагогических и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе,

за пределами должностных обязанностей и нормы часов рабочего времени по основной занимаемой ставке, является письменное согласие работника.

5.1.14. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации, т.е. на условиях, установленных для служебных командировок.

5.1.15. В целях снижения социальной напряженности в муниципальных образовательных организациях:

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся установления заработной платы;

- оперативно рассматривать и принимать меры в случае нарушения работодателями статей 137, 138 ТК РФ о неправомерности удержаний и ограничений заработной платы работников образовательных организаций;

- осуществлять консультативную и правовую помощь руководителям организаций, профсоюзным организациям, членам профсоюза по вопросам нормирования и оплаты труда.

5.1.16. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам муниципальных образовательных организаций и принимать меры по ликвидации образовавшейся задолженности.

5.1.17. В целях содействия развитию социального партнерства в коллективных договорах рекомендуется устанавливать работникам, в том числе, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, дополнительные критерии оценки эффективности деятельности за выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации, в том числе в управлении образовательной организации.

5.2. Администрация города обязуется:

5.2.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами, настоящим Соглашением и коллективными договорами муниципальных образовательных организаций.

5.2.2. Совершенствовать отраслевую систему оплаты труда работников в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами, коллективными договорами, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.3. Обеспечивать учет мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии работодателями локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

5.2.4. Учитывать мнение Профсоюза при представлении работников муниципальных образовательных организаций, включая руководителей, к государственным, правительственным, ведомственным наградам, на соискание премий Президента Российской Федерации, наградам и почетным званиям Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальным наградам.

5.2.5. Обеспечивать сохранение достигнутого уровня соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников муниципальных образовательных организаций к среднемесячному доходу от трудовой деятельности (иным установленным показателям) в соответствии с целевыми значениями, установленными Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

5.2.6. Обеспечивать своевременное и достоверное предоставление работодателями сведений в Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации о заработной плате работников, обеспечивать начисление и фактическую уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам муниципальных образовательных организаций в порядке, установленном коллективными договорами, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами.

5.3.2. Представлять и защищать интересы работников при разрешении трудовых споров с работодателями.

6.СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

6.1. Администрация города:

6.1.1.Содействует проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, оказания эффективной помощи работникам образования, в том числе, молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

6.1.2.Проводит анализ кадрового обеспечения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, проводит ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах и размещает сведения о его результатах на официальном сайте организации.

6.1.3.Организует систематическую работу по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических и других работников муниципальных образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.4.Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

6.1.5.Осуществляет профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников предпенсионного возраста.

6.2.Профсоюз:

6.2.1.Осуществляет защиту социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

6.2.3. Консультирует, проводит семинары, совещания, учебу профсоюзного актива, осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Проводить конференции, слеты, форумы, семинары, «круглые столы» в сфере образования.

6.3.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства в целях повышения престижа профессий и содействия в подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников сферы образования.

6.3.3. Не проводить в течение учебного года в муниципальных образовательных организациях организационных мероприятий, которые могут повлечь массовое высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

6.4. По вопросам аттестации педагогических работников стороны договорились:

6.4.1. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности соблюдать принципы коллегиальности, гласности, открытости, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимости дискриминации.

В обязательном порядке руководствоваться действующим законодательством и разъяснениями Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.4.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями. В состав аттестационной комиссии образовательной организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

6.4.3. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

6.4.4. В соответствии с [пунктом 3 части 1 статьи 81](#) ТК РФ, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья ([часть 3 статьи 81](#) ТК РФ).

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

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

6.4.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

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

6.4.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным

законодательством или в соответствии с [подпунктом 6 пункта 1 статьи 32](#) Федерального закона от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

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

6.4.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со [статьей 335](#) ТК РФ и [статьей 47](#) Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

6.4.8. 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 (приложение к настоящему Соглашению)

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.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

В целях усиления социальной защищенности работников муниципальных организаций Стороны договорились о следующем:

7.1. Выплачивать работникам муниципальных образовательных организаций:

- единовременную выплату молодым специалистам;
- единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременное премирование к юбилейным датам работника;
- ежемесячную доплату молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременную выплату при увольнении в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста впервые;
- единовременную выплату в связи со смертью членов семьи работника (супруг (супруга, родители, дети), а также в случае смерти работника одному из членов его семьи (супруг (супруга), родители, дети).

Размер, условия и порядок их предоставления устанавливаются муниципальными правовыми актами города Нижневартовска и принятыми в соответствии с ними коллективными договорами, локальными нормативными актами.

7.2. Компенсировать расходы работникам муниципальных образовательных организаций и членам их семей:

- на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно;
- связанные с переездом;
- **на оплату стоимости проезда к месту получения медицинских консультаций (лечения) и обратно.**

Размер, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций расходов осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным решением Думы города.

Выплаты, предусмотренные данным Положением, могут включаться в коллективные договоры.

7.3. Стороны совместно осуществляют деятельность по организации оздоровительного отдыха детей работников муниципальных образовательных организаций в круглогодичном режиме.

7.4. Предусматривать в коллективных договорах предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы в соответствии с действующим законодательством и дополнительно сверх норм, установленных законодательством:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября – 1 календарный день;
- для проводов сына в армию – 1 календарный день;
- работнику, достигшему возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет – 1 календарный день;
- председателям первичных профсоюзных организаций – 3 календарных дня.

7.5. В соответствии с Постановлением Губернатора ХМАО-Югры от 02.07.2022 №75 предусматривать в коллективных договорах предоставление работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19):

- дополнительного дня отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и в день, следующий за днем вакцинации, или дополнительные дни отпуска;
- либо двух дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы, с возможностью их присоединения к отпуску.

8. ОХРАНА И УСЛОВИЯ ТРУДА

Рассматривая защиту трудовых прав и создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, как приоритетное направление своего сотрудничества, Стороны настоящего Соглашения принимают на себя следующие обязательства:

8.1. Администрация города обеспечивает:

8.1.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.1.2. Организацию обучения по охране труда работников (руководители, специалисты по охране труда, члены совместных комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда).

8.1.3. Организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.1.4. Разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.1.5. Участие в городских, окружных, всероссийских смотрах-конкурсах по охране труда.

8.1.6. Обращение в исполнительные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации с заявлением о финансировании предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников ежегодно в срок до 1 августа.

8.1.7. Своевременное предоставление заявлений в исполнительные органы Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации об установлении скидок к страховым тарифам.

8.1.8. Проведение расследований несчастных случаев на производстве, в порядке, предусмотренном действующем законодательством Российской Федерации.

8.1.9. Ежегодное рассмотрение на совместном заседании состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости.

8.1.10. Информирование Профсоюза в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на

приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Обеспечивает оперативное и практическое руководство внештатной технической инспекцией труда Профсоюза, организуют обучение внештатных технических инспекторов труда по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

8.2.2. Осуществляет контроль наличия приложений к коллективному договору с перечнем профессий, которым предоставляется дополнительные отпуска, доплаты, и иные компенсации со ссылкой на нормативный правовой акт, являющийся основанием для предоставления данных гарантий и компенсаций.

8.2.3. Содействует проведению специальной оценки условий труда. Обеспечивают участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении специальной оценки труда.

8.2.4. Осуществляет свои полномочия во взаимодействии с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

8.2.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров в области охраны труда. Обращаются в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

8.2.6. Защищает права и законные интересы членов Профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

8.2.7. Избирает уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда. Организуют совместно с работодателем обучение уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда, способствуют формированию и организации деятельности совместных

комитетов (комиссий) по охране труда, оказывают помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

8.2.8. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

8.2.9. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним должности и средней заработной платы на время приостановки работы либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.2.10. Координирует деятельность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывают методическую помощь в осуществлении ими защитных функций по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечивают выборные органы первичных профсоюзных организаций необходимыми нормативными правовыми документами, ведут учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда.

8.3. Стороны Соглашения:

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

8.3.2. Способствуют организации и проведению «Дней охраны труда».

8.3.3. Рекомендуют руководителям муниципальных образовательных организаций предусматривать выплату стимулирующего характера уполномоченным по охране труда в пределах фонда оплаты труда.

8.3.4. Рекомендуют руководителям муниципальных образовательных организаций:

- применять электронный обучающий модуль по вопросам профилактики и лечения ВИЧ/СПИДа на рабочем месте при проведении вводного инструктажа по охране труда;
- разрабатывать и утверждать план мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции в муниципальных образовательных организациях;
- создавать рабочие группы по ВИЧ-инфекции с участием представителей руководителей, профсоюзных организаций, молодежных организаций, отделов кадров, службы охраны труда, медицинских работников;

- назначать ответственных лиц за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции;
- проводить информационные компании по профилактике ВИЧ-инфекции (издание информационных материалов, оформление информационных стендов, выпуск газет, трансляция аудио- и видеоматериалов);
- проводить мониторинг эффективности профилактических мер.

9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Стороны считают приоритетными направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в муниципальных образовательных организациях:

9.1.1. Создание необходимых условий труда молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях.

9.1.2. Развитие института наставничества, установление педагогам-наставникам стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда.

9.1.3. Привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе.

9.1.4. Развитие грантовой поддержки молодежи.

9.1.5. Дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность.

9.1.6. Организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам.

9.1.7. Содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно-полезных инициатив и интересов.

9.1.8. Развитие партнерских отношений с молодежным объединением «Педагог-НВ» и организациями в реализации молодежной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза.

9.1.9. Обеспечение организации мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность, путем проведения городских конкурсов «Педагог года», «Педагогический дебют».

9.2. Администрация города:

9.2.1. Содействует созданию и организации деятельности Советов молодых специалистов, других общественных организаций работающей молодежи с целью решения социально-трудовых проблем молодежи.

9.2.2. Оказывает содействие развитию общественных объединений молодежи среди работников муниципальных образовательных организаций.

9.2.3. Создает условия для возможности прохождения производственной практики студентам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, готовящих специалистов в области образования и науки, культуры и искусства, физической культуры и спорта.

9.2.4. Предоставляет студентам высших образовательных организаций, учащимся профессиональных образовательных организаций возможность прохождения производственной практики в муниципальных образовательных организациях.

9.2.5. Содействует:

- активизации спортивно-оздоровительной работы среди молодежи;
- развитию системы дополнительного образования;
- работе с молодежными общественными организациями и развитию общественных объединений молодежи среди работников муниципальных образовательных организаций.

9.2.6. Создает условия для трудовой адаптации молодых специалистов муниципальных образовательных организаций, осуществляет организацию подготовки и дополнительного профессионального образования, профессионального и карьерного роста молодых специалистов.

9.3. Профсоюз обязуется:

9.3.1. Содействовать работе молодежных общественных объединений в муниципальных образовательных организациях.

9.3.2. Реализовывать мероприятия, направленные на профориентацию молодежи и создание у нее положительной мотивации к трудоустройству.

9.3.3. Активно обучать и постоянно совершенствовать подготовку молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов.

10. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ-ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

10.1. Стороны совместно:

10.1.1. Развивают социальное партнерство, способствуют заключению коллективных договоров, осуществляют контроль за их выполнением.

10.1.2. Обеспечивают представителям Сторон возможность принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов, не включенных в настоящее Соглашение, но представляющих взаимный интерес.

10.1.3. Обеспечивают право на участие представителей работников в работе органов управления муниципальных образовательных организаций: управляющем, наблюдательном, попечительском советах и др., в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, а также относящихся к деятельности муниципальных образовательных организаций в целом.

10.1.4. Создают в муниципальных образовательных организациях двусторонние комиссии для ведения коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению и организации контроля его выполнения.

10.1.5. Совершенствуют систему досудебного рассмотрения конфликтных ситуаций в сфере трудовых взаимоотношений путем создания в муниципальных образовательных организациях комиссий по трудовым спорам.

10.1.6. Участвуют в проведении окружных и городских смотров-конкурсов в области социально-трудовых отношений.

10.1.7. Признают значимой для деятельности муниципальной образовательной организации работу в выборном органе профсоюзной организации и принимают это во внимание при поощрении работников.

10.1.8. Рекомендуют предусмотреть в коллективных договорах дополнительные льготы и гарантии для членов выборных органов первичной

профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в пределах обоснованной экономии за счет средств, полученных от деятельности, предусмотренной уставами.

10.2. Договорились, что работодатели и их полномочные представители признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, в том числе:

10.2.1. Предоставлять профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же или с согласия работника в другой организации. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации Профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

10.2.2. Сохранять за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовые права, гарантии и льготы, действующие в муниципальной образовательной организации, в соответствии с коллективным договором.

10.2.3. Сохранять доплаты (до одного года) с учетом имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истек в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания.

10.3. Администрация города:

В целях развития системы социального партнерства, создания условий для успешной деятельности полномочных представителей работников муниципальных образовательных организаций, обязуется:

10.3.1. Обеспечивать условия для уставной деятельности Профсоюзов и их выборных органов в муниципальных образовательных организациях. Не допускать случаев нарушения прав Профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации.

10.3.2. Соблюдать права и гарантировать осуществление деятельности Профсоюза, его выборных органов в соответствии с действующим

законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты - Мансийского автономного округа - Югры.

10.3.3. Предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

При численности работников свыше 100 человек, безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

10.3.4. Не препятствовать Профсоюзам посещать муниципальные образовательные организации и рабочие места, где работают члены соответствующих Профсоюзов, для реализации уставных задач, и предоставленных Профсоюзам прав.

10.3.5. Освобождать от работы членов выборных коллегиальных органов Профсоюза для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением заработной платы.

10.3.6. Представлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, предоставляемых им льгот, гарантий и компенсаций с соблюдением статьи 88 ТК РФ.

10.3.7. Направлять в Профсоюз по одному экземпляру нормативных правовых документов и их проектов, затрагивающих трудовые, социальные права работников муниципальных образовательных организаций.

10.3.8. Обеспечивать перечисление по письменному заявлению работников (ежемесячно бесплатно) на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% начисленной заработной платы.

10.3.9. Обеспечивать направление коллективного договора в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3.10. Оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров.

10.3.11. Обеспечивать согласование работодателями с выборным органом первичной организации Профсоюза локальных нормативных актов в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.4.Профсоюз обязуется:

10.4.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

10.4.2. Проводить работу по созданию выборных органов первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены Профсоюза.

10.4.3. Содействовать профессиональному росту, подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников муниципальных образовательных организаций.

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

10.4.5. 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.

10.4.6. Выходить с инициативой по привлечению к административной и иной ответственности должностных лиц, допускающих нарушение трудовых прав работников.

10.4.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников муниципальных образовательных организаций.

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

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

11.1. Контроль над ходом выполнения настоящего Соглашения осуществляется непосредственно Сторонами или уполномоченными ими представителями, а также соответствующим органом по труду. При осуществлении контроля Стороны обязуются предоставлять всю необходимую информацию.

11.2. Стороны договорились, что в период действия настоящего Соглашения, возникающие разногласия рассматриваются отраслевой городской комиссией по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города.

11.3. Лица, виновные в невыполнении настоящего Соглашения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

12.1. Настоящее Соглашение заключается на период 2023 - 2025 годы и вступает в силу с «01» января 2023 года. Стороны имеют право продлить действие настоящего Соглашения на срок не более трёх лет.

12.2. Настоящее Соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.3. Настоящее Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации любой из сторон настоящего Соглашения.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего Соглашения до сведения всех работников, работодателей, выборных органов первичных профсоюзных организаций муниципальных образовательных организаций, на которых распространяется его действие, в течение одного месяца с момента подписания настоящего Соглашения Сторонами.

12.5. Стороны настоящего Соглашения обязуются не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения вступить в переговоры для заключения нового Соглашения.

12.6. Отчеты Сторон о ходе выполнения настоящего Соглашения заслушиваются на заседании отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации города.

12.7. Администрация города публикует текст Соглашения в городской газете «Варта».

ПОДПИСИ СТОРОН

от Администрации города

Глава города Нижневартовска
Кощенко

Д.А.

от Профсоюза:

Председатель Нижневартовской
городской организации Профсоюза
работников народного образования и науки РФ
Побединская

Е.Г.

«__» _____ 202__ года

Приложение
к Отраслевому соглашению между администрацией
города Нижневартовска и Нижневартовской
городской организацией профсоюза работников
народного образования и науки Российской
Федерации по регулированию социально-трудовых
отношений работников муниципальных
образовательных организаций, подведомственных
департаменту образования администрации города,
на 2023-2025 годы

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

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