

СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией города Сургута и Сургутской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, на 2022 – 2024 годы

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, (далее – Соглашение) заключено между Администрацией города Сургута в лице Главы города Сургута Филатова Андрея Сергеевича (далее – Администрация города) и Сургутской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Сургутская городская организация Профсоюза) в лице председателя Андриади Любовь Ивановны, 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», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, (далее – учреждения) и обеспечению их стабильной и эффективной деятельности, повышению социальной защищенности работников сферы образования, введению дополнительных мер социальной поддержки с учётом экономических возможностей.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования.

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

1.5. Соглашение распространяется:

на работодателей, подведомственных департаменту образования Администрации города (далее – департамент образования);

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

на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными департаменту образования, не являющихся членами

Профсоюза, от имени которых работодатели на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, настоящим Соглашением;

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

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

- на Сургутскую городскую организацию Профсоюза в пределах гарантий ее прав и взятых ею на себя обязательств;

- на Администрацию города в пределах взятых ею на себя обязательств.

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

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячно на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы, на основании письменного заявления работника.

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

1.8. Стороны договорились о том, что:

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

Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, муниципальными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.8.2. Для повышения эффективности реализации Соглашения Стороны осуществляют контроль за реализацией данного Соглашения.

1.8.3. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

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

1.9. Сургутская городская организация Профсоюза обеспечивает доведение Соглашения до сведения всех работников, работодателей, выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений, на которых распространяется его действие, в течение одного месяца с момента подписания Соглашения Сторонами.

1.10. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2024 года включительно.

Раздел II. Обязательства Сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, Администрация города и Сургутская городская организация Профсоюза договорились:

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

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

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

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

2.1.5. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Обязательства Администрации города:

2.2.1. Обеспечивать полное и своевременное финансирование учреждений в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными решением Думы города о бюджете города Сургута, в том числе финансирование социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Соглашением.

2.2.2. Организовать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Согласовывать решения по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения, и другим вопросам, касающимся социально-трудовых

прав работников, с председателем Сургутской городской организации Профсоюза.

2.2.4. Представлять председателю Сургутской городской организации Профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Предоставлять возможность председателю Сургутской городской организации Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях департамента образования.

2.2.6. В обязательном порядке при разработке проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий работников, обеспечивать согласование таких проектов документов с председателем Сургутской городской организации Профсоюза.

В целях реализации настоящего пункта департамент образования обеспечивает согласование проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера и учет мнения Сургутской городской организации Профсоюза в сроки, предусмотренные инструкцией по делопроизводству в Администрации города.

2.3. Обязательства Сургутской городской организации Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений.

2.3.2. Оказывать членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям учреждений консультативную помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, защиты прав работников, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением.

2.3.3. Содействовать предотвращению социальной напряженности, предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров, трудовых конфликтов в учреждениях.

2.3.4. Проводить экспертизу проектов муниципальных правовых актов, актов ненормативного характера, затрагивающих права и интересы работников учреждений, анализировать практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

2.3.7. Вносить предложения по совершенствованию условий труда работников, установлению социальных льгот, гарантий и компенсаций работникам и членам их семей, неработающим пенсионерам.

2.3.8. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников учреждений.

Раздел III. Развитие социального партнерства

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

3.1.2. Руководствуясь подпунктом «д» пункта 2 части 2 статьи 29 и частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Стороны признают обязательность заключения в образовательном учреждении коллективного договора и обязуются содействовать заключению коллективного договора в каждом учреждении, обеспечения его открытости и доступности.

3.1.3. Осуществлять систематический мониторинг заключения коллективных договоров учреждений.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Представлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников учреждений.

3.1.6. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

3.1.8. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации учреждений принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.1.9. По мере необходимости проводить мониторинги соблюдения учреждениями норм трудового законодательства, положений Соглашения.

3.1.10. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательным учреждением, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательного учреждения, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательном учреждении.

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

3.2. Стороны договорились о продолжении совместной работы по осуществлению контроля за соблюдением работодателями требований и рекомендаций, разрабатываемых федеральными и региональными органами государственной власти по сокращению избыточной отчетности учителей, в том числе:

- контроль за соблюдением требований, установленных рекомендуемым перечнем документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, образовательной организацией, реализующей основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, с участием учителей указанных организаций, подготовленным Министерством просвещения России совместно с Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (письмо от 18.12.2020 № ск-578/08 / 01-350/13-01);

- контроль за соблюдением требований о том, что виды работ, связанные с ведением иной документации, не предусмотренной рекомендуемым перечнем документов, указанным в абзаце втором настоящего пункта, не входят в непосредственные обязанности учителя или учителя, выполняющего функции классного руководителя, и осуществляются с письменного согласия работника с указанием в трудовом договоре содержания работ, срока их выполнения и размера оплаты (в соответствии с положениями Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536).

При этом Стороны рекомендуют учитывать в показателях (критериях) при установлении стимулирующей выплаты учителям за качество выполняемой работы отчетность учителей, имеющую непостоянный характер, но требующую значительных временных и трудовых затрат. Основания, порядок, конкретный размер, параметры и критерии установления стимулирующей выплаты устанавливаются локальным актом образовательного учреждения.

Раздел IV. Развитие молодежного кадрового потенциала

4.1. Стороны при рассмотрении вопросов развития молодежного кадрового потенциала системы образования исходят из того, что в целях закрепления в образовательных учреждениях 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 муниципальными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

В целях настоящего Соглашения молодым специалистом считается 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.

4.2. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов Стороны совместно:

4.2.1. Реализуют мероприятия с молодыми специалистами с целью закрепления их в учреждениях.

4.2.2. Содействуют трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска.

4.2.3. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов.

4.2.4. Содействуют повышению профессиональной квалификации молодых педагогов и их карьерному росту в рамках управления персоналом.

4.2.5. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в образовательных учреждениях.

4.2.6. Внедряют различные формы поддержки и поощрения молодых специалистов, совместно обеспечивают их правовую и социальную защищенность.

4.2.7. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

4.2.8. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

4.2.9. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

4.2.10. Содействуют работе совета молодых педагогических работников образовательных учреждений с целью содействия молодым специалистам в социально-профессиональной адаптации, профессиональном росте, развитии творческого потенциала, оказании помощи в решении социальных проблем.

4.2.11. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства.

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

4.2.13. Организуют и проводят мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.

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

4.3. Сургутская городская организация Профсоюза:

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

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

4.3.3. Координирует деятельность совета молодых педагогических работников образовательных учреждений.

4.3.4. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь молодежным педагогическим объединениям (советам молодых педагогов города, советам молодых педагогов образовательных учреждений и др.).

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

4.4. Администрация города и Сургутская городская организация Профсоюза рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

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

4.4.2. Создавать молодым педагогам необходимые условия труда, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современной компьютерной и оргтехникой.

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

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

4.4.5. Способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательном учреждении в форме совета молодых педагогов.

4.4.6. Предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых педагогов, включая материальное и моральное поощрение, в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

4.4.7. Назначать ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников образовательного учреждения.

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

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых педагогов на руководящие должности;

- закреплению за работниками из числа молодых специалистов наставников;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер поддержки работников из числа молодых специалистов, в том числе путем установления им доплаты к заработной плате;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

Раздел V. Трудовые отношения

5.1. При регулировании трудовых отношений Стороны исходят из того, что:

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

5.1.2. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

5.1.3. В соответствии со статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против

жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

5.1.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

5.1.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.1.6. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, локальными актами учреждения и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

5.1.7. Руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений образовательных учреждений наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном учреждении должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях в объеме не более 12-и часов в неделю, которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая

работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, педагоги дополнительного образования, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

5.1.9. Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть по причине отсутствия документа об образовании и (или) квалификации, если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела «Основные положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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

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

социальными, трудовыми правами и гарантиями для работников учреждения;

с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором,

иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.3. При приеме на работу работодатель проводит инструктаж работника по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.4. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 7

статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

В порядке, установленном пунктом 23 раздела II Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, аттестационные комиссии учреждений дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

5.5. Администрация города и Сургутская городская организация Профсоюза договорились:

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

5.5.2. С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами учреждений заключается трудовой договор либо на неопределенный срок, либо на определенный срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества учреждения, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

5.5.4. Работодатель гарантирует педагогическим работникам, работникам, замещающим руководящие должности, подготовку и дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже одного раза в три года.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются работодателем в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Работники учреждения обязаны:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них заключённым трудовым договором, должностной инструкцией (при наличии);

2) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

3) не нарушать трудовую дисциплину, исполнять требования по охране труда, технике безопасности, незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

4) обеспечивать правильную эксплуатацию технических средств, бережно относиться к имуществу работодателя, обеспечивать его сохранность.

Раздел VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников учреждений Администрация города и Сургутская городская организация Профсоюза исходят из того, что системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

6.2. Формирование систем оплаты труда работников учреждений, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров должностных окладов (тарифных ставок), выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников образовательных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

6.3. Порядок расчета должностных окладов (тарифных ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, условия, размеры и порядок осуществления таких выплат определяются системой оплаты труда, утвержденной для работников образовательных учреждений постановлением Администрации города Сургута от 26.06.2017 № 5400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута», для работников муниципальных казенных учреждений, муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр» – постановлениями Администрации города Сургута от 01.03.2019 № 1437 «Об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Сургута, кроме муниципальных образовательных учреждений, курируемых департаментом образования», от 01.03.2019 № 1438 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Сургута, муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр».

6.4. Оплата труда в учреждениях, в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, устанавливается положением об оплате труда работников учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений, осуществляется, исходя из лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, исходя из объема бюджетных средств и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

6.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград, наград и почетных званий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, ведомственных знаков отличия в труде, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, получении государственных наград, наград Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера заработной платы осуществляется по окончании указанных периодов.

6.6. Оплата труда работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории.

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при работе в должности «учитель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), типа образовательного учреждения;
- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при переезде из других регионов Российской Федерации.

6.7. 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.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных

к ним местностях в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение сверхурочной работы, за выполнение работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

При регулировании размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы работодатель обязан руководствоваться постановлениями Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-п.

6.8. 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, и детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, продолжавшееся свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения, обучения на дому за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения образовательным учреждением изменений в тарификацию.

6.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада (тарифной ставки) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Причинами простоя, не зависящими от работодателя и работника, являются:

- 1) отключение водоснабжения, электроэнергии и иных коммунальных услуг в учреждении поставщиком коммунальных услуг;
- 2) чрезвычайные ситуации (аварии, катастрофы);
- 3) капитальный ремонт здания учреждения;
- 4) текущий ремонт здания, отдельных помещений, конструктивных элементов зданий по решению учредителя.

Причинами простоя по вине работодателя являются:

- 1) монтаж / демонтаж оборудования;
- 2) ремонт помещений, конструктивных элементов здания по решению руководителя (за счет средств, запланированных на данные цели в плане финансово-хозяйственной деятельности, бюджетной смете учреждения).

6.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на работах в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в повышенном размере

по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

6.11. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой.

6.13. Работодатели осуществляют оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

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.

6.14. В целях повышения эффективности и устойчивости работы образовательного учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам образовательных учреждений производятся иные выплаты:

1) Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых трех лет работы по специальности (направлению подготовки) в размере 1500 рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2) Ежемесячная выплата педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года, в размере 2 700 рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3) Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам образовательных учреждений, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14-и календарных дней). Право на получение единовременной выплаты к отпуску имеют работники, проработавшие не менее шести месяцев с момента трудоустройства.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности, один раз в календарном году, в размере месячного фонда заработной платы за норму часов работы за ставку заработной платы.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14-и календарных дней, на основании письменного заявления работника, приказа образовательного учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

4) Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам работникам образовательных учреждений, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14-и календарных дней), в едином размере в отношении всех категорий работников. Размер единовременного премирования не может превышать 10 тысяч рублей.

Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам не производится:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Единовременное премирование осуществляется в образовательном учреждении в едином размере в отношении всех категорий работников не более

двух раз в календарном году, на основании приказа департамента образования, в соответствии с которым руководитель образовательного учреждения издает приказ о единовременном премировании работников образовательного учреждения.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

6.15. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается системами оплаты труда работников, утвержденными постановлениями Администрации города, указанными в подпункте 6.3 пункта 6 раздела VI настоящего Соглашения.

6.16. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.16.1. Порядок и условия оплаты труда работников регламентируются положением об оплате труда работников учреждения, согласованным директором департамента образования.

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

6.16.3. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий по истечении сроков их действия в случаях, установленных пунктами 9.6 – 9.10 раздела IX настоящего Соглашения.

6.16.4. Педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в порядке, установленном пунктом 9.11 раздела IX настоящего Соглашения.

6.16.5. В период действия на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры режима повышенной готовности или чрезвычайной

ситуации, работникам, обеспечивающим функционирование учреждения, работу дежурных групп непосредственно на своих рабочих местах, а также педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с применением дистанционных образовательных технологий, в случае, если для других работников приостановлена (отменена) деятельность, такая деятельность учитывается при установлении стимулирующих выплат. Основания, порядок, размер, параметры и критерии стимулирующей выплаты устанавливаются локальным актом учреждения на основании приказа департамента образования.

Раздел VII. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется трудовым законодательством Российской Федерации, приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

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.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, Уставом учреждения, коллективным договором, настоящим Соглашением, для педагогических работников дополнительно расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком.

При установлении режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений работодатель руководствуется:

1) приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

2) приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, установленных для учащихся образовательных учреждений (далее – каникулярный период),