

не совпадающее с ежегодными основными и дополнительными оплачиваемыми отпусками работников, является рабочим временем для педагогических и других работников образовательных учреждений.

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

Режим рабочего времени прочих специалистов, служащих, рабочих в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории и др.).

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера, которые заблаговременно доводятся до сведения работников.

Оплата труда работников образовательных учреждений за каникулярный период производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах), либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе, прочие специалисты, служащие, рабочие – к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в порядке и на условиях, предусмотренных подпунктом 7.3 пункта 7 раздела VII настоящего Соглашения.

7.5. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, перевод работников на режим удаленной (дистанционной) работы не снижают норму часов работы в неделю и не могут являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места нахождения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

- указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в определенном количестве часов, осуществляется на удаленном рабочем месте

согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

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

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

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

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

7.6. В соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели должен быть установлен работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет 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.

7.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном в подпункте 6.13 пункта 6 раздела VI настоящего Соглашения.

7.8. Предоставление работникам ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Работникам образовательных учреждений предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, в другие каникулярные периоды.

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

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

Запрещается не предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

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

- работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, – 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня в порядке, установленном постановлением Администрации города от 27.12.2019 № 9835 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях». Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором учреждения.

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

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

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, при условии достаточности средств фонда оплаты труда, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Вместе с тем в целях сохранения здоровья работников, работающих в условиях, приравненных к Крайнему Северу, обеспечения наиболее благоприятного эмоционального климата в трудовом коллективе, предотвращения нарушений трудовых прав работников на отдых, а также эффективного экономического планирования и использования средств фонда оплаты труда учреждения, Стороны рекомендуют работодателям создавать и обеспечивать условия реализации работниками права на отдых в полном объеме в соответствии с трудовым законодательством, без замены ежегодного оплачиваемого отпуска компенсацией за неиспользованный отпуск.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- выполнения работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадения сроков ежегодного и учебного отпусков;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника.

7.9. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительные краткосрочные отпуска:

- 1) с сохранением заработной платы в случаях:
 - рождения ребенка – 1 календарный день;
 - регистрации брака самого работника – до трёх календарных дней;
 - регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
 - смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до трёх календарных дней;
- 2) без сохранения заработной платы:
 - работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери,

воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14-и календарных дней в год;

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

7.10. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве шести календарных дней работнику, являющемуся руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, по его письменному заявлению.

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

7.12. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», коллективным договором образовательного учреждения.

Раздел VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Стороны исходят из того, что работники учреждений пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, муниципальными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

8.2. Администрация города признаёт необходимым производить работникам муниципальных учреждений следующие выплаты социального характера:

8.2.1. Единовременное вознаграждение работникам учреждений при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости впервые (женщинам не ранее 50-и лет, мужчинам не ранее 55-и лет):

1) работникам муниципальных образовательных учреждений – в размерах, установленных пунктом 10 приложения к решению Думы города Сургута от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута», с учетом особенностей,

установленных разделом VIII приложения к постановлению Администрации города от 26.06.2017 № 5400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута».

2) работникам иных муниципальных учреждений:

а) при стаже работы в муниципальных учреждениях и (или) органах местного самоуправления города Сургута до 10 лет – в размере половины месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности;

б) при стаже работы в муниципальных учреждениях и (или) органах местного самоуправления города Сургута более 10 лет – в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

8.2.2. Единовременную выплату социальной поддержки молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) по полученной специальности (направлению подготовки).

Размер месячного фонда оплаты труда определяется на дату издания приказа работодателя о предоставлении единовременной выплаты социальной поддержки молодым специалистам.

Право на указанную выплату сохраняется при переводе работника в одном учреждении на другую должность при условии выполнения работы по полученной специальности (направлению подготовки).

8.2.3. Единовременное пособие работникам, вступающим в первый брак, в размере 20 000 рублей.

Если оба супруга работают в одном учреждении, то указанное единовременное пособие выплачивается только одному из супругов.

8.2.4. Материальную помощь в связи со смертью членов семьи (мужа, жены, детей, матери, отца), родственников (брата, сестры) в размере 10 000 рублей.

В случае смерти в течение шести месяцев двух или более членов семьи работника (мужа, жены, детей, матери, отца) и (или) родственников (брата, сестры) материальная помощь выплачивается в размере 100 000 рублей.

Если в одном учреждении работают несколько членов семьи (родственников) умершего, материальная помощь выделяется одному из них по их выбору.

8.2.5. Единовременное вознаграждение работникам в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет и каждые последующие пять лет в размере 10 000 рублей.

Выплата производится по основной занимаемой должности.

8.2.6. Ежегодную материальную помощь неработающим пенсионерам в размере 1 200 рублей.

Право на получение выплаты имеют неработающие пенсионеры при одновременном соблюдении следующих условий:

1) имеющие регистрацию по месту жительства в городе Сургуте;

2) уволенные по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые из муниципального учреждения, которое будет производить выплату;

3) не осуществлявшие работу по трудовому договору с 01 января года, в котором производится выплата.

Выплата за текущий календарный год производится один раз в декабре текущего года.

8.2.7. Материальную помощь работникам в случае пожара жилого дома или квартиры, в которых они проживают, в размере 20 000 рублей.

8.2.8. Ежеквартальную материальную помощь в сумме 1 000 рублей работникам:

1) находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

2) имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, инвалида I, II или III группы с причиной инвалидности «инвалидность с детства»;

3) имеющим трёх и более детей в возрасте до 18 лет.

Если оба родителя работают в одном учреждении, то указанная выплата производится только одному из них.

При наличии у работника двух и более оснований выплата материальной помощи производится только по одному из оснований по желанию работника.

Выплата производится начиная с квартала, следующего за кварталом, в котором подано заявление о получении выплаты.

8.2.9. Компенсацию расходов на зубопротезирование.

Право на компенсацию расходов на зубопротезирование имеют следующие категории работников, состоящие в списочном составе учреждения:

а) учителя общеобразовательных учреждений, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели учреждений дополнительного образования;

б) воспитатели образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования.

Компенсация расходов на зубопротезирование производится в зависимости от стажа работы в муниципальных учреждениях на должностях, отнесённых к категориям, указанным в подпунктах а, б настоящего пункта, в следующих размерах:

- до трёх лет – 30 % стоимости;

- свыше трёх лет – 50 % стоимости,

но не более 50 000 рублей в год.

8.2.10. Единовременное пособие работнику при рождении ребёнка в сумме 5 000 рублей.

Если оба родителя работают в одном учреждении, выплата производится одному из них.

При рождении двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребёнка.

Выплата распространяется также и на одного из родителей семьи, усыновившей ребёнка, независимо от возраста усыновлённого ребёнка.

8.2.11. Единовременную материальную помощь в размере 3 000 000 рублей одному из членов семьи работника (супруге (супругу); детям; родителям), погибшего при исполнении должностных обязанностей.

8.2.12. Единовременную компенсационную выплату работнику в случае причинения тяжкого вреда его здоровью при исполнении им должностных обязанностей в размере 2 400 000 рублей.

8.2.13. Ежемесячную выплату социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных учреждений в виде возмещения расходов на оплату стоимости найма жилых помещений в размере ежемесячной платы за жилое помещение по договору найма жилого помещения, но не более 8 500 рублей.

Выплата производится:

1) педагогическим работникам, вновь принятым на вакантные должности по специальностям: учитель начальных классов, учитель физики, учитель математики, учитель информатики, учитель химии, учитель биологии в учреждения, подведомственные департаменту образования, ранее не состоявшим в трудовых отношениях с данными учреждениями;

2) педагогическим работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования, чьи денежные средства привлечены для строительства многоквартирных домов в городе Сургуте и в отношении которых застройщик не выполнил взятые на себя обязательства по строительству объекта недвижимого имущества и передаче в установленный договором срок доли построенного объекта для оформления права собственности.

Указанные педагогические работники имеют право на получение выплаты при одновременном соблюдении следующих условий:

- не являются собственниками жилых помещений или членами семьи собственника жилого помещения в городе Сургуте либо являются собственниками жилых помещений или членами семьи собственника жилого помещения в городе Сургуте, но обеспечены общей площадью жилого помещения на одного члена семьи менее учётной нормы, установленной органом местного самоуправления, либо являются членами семьи собственника жилого помещения, проживающими в квартире, но в составе семьи имеется больной, страдающий тяжёлой формой хронического заболевания, при которой совместное проживание с ним в одной квартире невозможно, и не имеющими иного жилого помещения, принадлежащего на праве собственности в городе Сургуте;

- не являются нанимателями жилых помещений по договору социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма в городе Сургуте либо являются нанимателями жилых помещений по договору социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма в городе Сургуте, но обеспечены общей площадью жилого помещения на одного члена семьи менее учётной нормы, установленной органом местного самоуправления, либо являются нанимателями жилых помещений по договору социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального

найма, но в составе семьи имеется больной, страдающий тяжёлой формой хронического заболевания, при которой совместное проживание с ним в одной квартире невозможно, и не имеющими иного жилого помещения, занимаемого по договору социального найма в городе Сургуте.

Членами семьи собственника (нанимателя) жилого помещения считаются супруг (супруга), несовершеннолетние дети.

Педагогические работники, указанные в подпункте 2 настоящего пункта, имеют право на получение выплаты в случае продажи единственного жилого помещения не позднее первоначального срока передачи застройщиком объекта долевого строительства, предусмотренного договором с застройщиком, с целью участия в долевом строительстве для улучшения жилищных условий и проживающие в съёмном жилье и выплачивающие ипотеку (кредит).

Ежемесячная выплата социальной поддержки в виде возмещения расходов на оплату стоимости найма жилых помещений предоставляется:

- педагогическим работникам, указанным в подпункте 1 настоящего пункта – в течение срока действия трудового договора, но не более двух лет с момента заключения трудового договора;

- педагогическим работникам, указанным в подпункте 2 настоящего пункта, – не ранее, чем через шесть месяцев после наступления предусмотренного договором срока передачи застройщиком объекта долевого строительства, до момента устранения нарушенных жилищных прав работника (ввода многоквартирного дома в эксплуатацию, передачи жилого помещения работнику), но не более двух лет со дня назначения данной выплаты.

Ежемесячное возмещение расходов на оплату стоимости найма жилого помещения в случае, если педагогический работник отработал неполный месяц по причине приёма на работу или наступления обстоятельств, влекущих прекращение возмещения расходов (расторжение договора найма жилого помещения, увольнение работника, утрата права на получение данной выплаты), производится с учётом фактического количества календарных дней работы по трудовому договору (в период действия договора найма жилого помещения), исходя из размера ежемесячной платы за жилое помещение по договору найма жилого помещения, но не более 8 500 рублей.

8.2.14. Компенсацию стоимости услуг по погребению умершего работника, в том числе работника, вышедшего на пенсию из учреждения и не продолжавшего трудиться после увольнения, в размере фактически произведенных и документально подтвержденных затрат на оказание услуг, предоставляемого сверх гарантированного перечня услуг по погребению, но не более пяти тысяч рублей, за счет средств местного бюджета, средств учреждения от приносящей доход деятельности.

8.2.15. Оплату один раз в два года за счет средств работодателя проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа в порядке, установленном решением Думы города Сургута от 28.06.2007 № 233-IVДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Сургута».

8.2.16. Оплату работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые стоимости проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно один раз в учебном году в соответствии со статьями 173, 174 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет средств местного бюджета, средств учреждения от приносящей доход деятельности:

- обучающимся в образовательных организациях высшего профессионального образования – в размере 100% стоимости проезда;
- обучающимся в образовательных организациях среднего профессионального образования – в размере 50% стоимости проезда.

8.2.17. Производить работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, а также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, уволившимся из учреждений в связи с выходом на пенсию, компенсацию стоимости проезда по фактическим расходам, провоза багажа весом до пяти тонн в пределах территории Российской Федерации водным, железнодорожным и автомобильным транспортом.

Компенсацию расходов, связанных с переездом, производить при наличии стажа работы не менее пяти лет в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Сургута.

8.2.18. Предоставлять работнику, прибывшему из других регионов Российской Федерации в соответствии с трудовым договором, за счёт средств работодателя следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном решением Думы города Сургута от 28.06.2007 № 233-IVДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Сургута»:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада (месячной тарифной ставки) работника, установленного на дату издания приказа о выплате данного пособия;
- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

Право предоставления гарантий и компенсаций, установленных настоящим пунктом, сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данном учреждении.

8.2.19. Компенсацию стоимости проезда работника, детей работника в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23 лет, обучающихся по очной форме обучения в высших и средних профессиональных учебных заведениях, к месту получения медицинской помощи (медицинских консультаций или лечения) и обратно в пределах территории Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания, в порядке, установленном решением Думы города Сургута от 28.06.2007 № 233-IVДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Сургута», за счет средств местного бюджета.

8.3. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. Финансирование таких мероприятий осуществляется за счет средств работодателя.

При реализации работником права на дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в три года с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае получения дополнительного профессионального образования в другой местности производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в коллективном договоре учреждения.

8.4. Работодатель освобождает педагогических работников учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности).

За счёт средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

8.5. Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

8.6. Стороны договорились проводить периодический мониторинг предоставления социальных гарантий и реализации мер социальной поддержки работникам, членам их семей, неработающим пенсионерам.

Раздел IX. Гарантии при аттестации педагогических работников, учёт и распространение действия имеющихся квалификационных категорий работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные образовательные программы, определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При организации и проведении процедур аттестации педагогических работников образовательные учреждения в обязательном порядке руководствуются официальными разъяснениями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.2. В состав аттестационной комиссии учреждения, осуществляющей проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3. Установленная квалификационная категория учитывается при работе по соответствующей должности в образовательных учреждениях, независимо от их типов, видов.

9.4. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, обеспечивается работодателем за счет средств образовательного учреждения.

9.5. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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, 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. В случае, если по результатам повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

9.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, 3-х лет, длительной болезни, нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в период прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, при выходе на работу, по заявлению работника ему сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

9.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой, высшей) у педагогического работника после подачи заявления о прохождении аттестации в аттестационную комиссию, ему сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период рассмотрения заявления аттестационной комиссией, до даты принятия аттестационной комиссией решения 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.

9.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника за год до получения права на назначение страховой пенсии по старости по общим основаниям, до наступления срока ее назначения досрочно в соответствии с требованиями, установленными Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», другими нормативными правовыми актами, по заявлению такого работника ему сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более, чем на один год.

В случае продолжения указанным работником педагогической деятельности после получения права на назначение страховой пенсии по старости по общим основаниям, наступления срока ее назначения досрочно, условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории

не сохраняются, аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

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

9.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штатной численности, ликвидации образовательного учреждения, в иные периоды, объективно препятствующие реализации права работников на прохождение аттестации, по заявлению такого работника ему сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на шесть месяцев.

9.11. 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 случаях, установленных приложением к настоящему Соглашению.

Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается работодателем на основании заявления работника, в соответствии с условиями, определенными настоящим Соглашением, коллективным договором образовательного учреждения.

Раздел X. Условия и охрана труда

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

10.2. Администрация города и Сургутская городская организация Профсоюза рекомендуют работодателям в соответствии с требованиями законодательства:

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

10.2.2. В случаях, предусмотренных федеральным законодательством, в соответствии с установленными требованиями, обеспечивать для всех категорий работников прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

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

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

10.2.4. Во исполнение статей 212, 214 Трудового кодекса Российской Федерации, организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

10.3. Сургутская городская организация Профсоюза:

10.3.1. Организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

10.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами.

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

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

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

10.4. Стороны Соглашения договорились, что работодатели согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

- правила и инструкции по охране труда.

Раздел XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

11.1. В целях создания условий для успешной деятельности Сургутской городской организации Профсоюза, выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений Администрация города обязуется:

11.1.1. Соблюдать права и гарантировать осуществление деятельности Сургутской городской организации Профсоюза, выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективными договорами учреждений.

11.1.2. Признавать Сургутскую городскую организацию Профсоюза единственным партнёром при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Соглашения.

11.1.3. Безвозмездно предоставлять Сургутской городской организации Профсоюза, выборным органам первичных профсоюзных организаций учреждений в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации в пользование необходимые помещения с соответствующим оборудованием, мебелью, отоплением, освещением, уборкой как для самих органов, так и для проведения профсоюзных мероприятий, компьютерную и оргтехнику, средства связи, осуществлять оплату услуг стационарной связи.

11.1.4. Не препятствовать в посещении Сургутской городской организации Профсоюза учреждений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

11.1.5. Представлять Сургутской городской организации Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам оплаты труда работников учреждений, предоставляемых им льгот, гарантий и компенсаций.

11.1.6. Направлять в Сургутскую городскую организацию Профсоюза по одному экземпляру нормативных документов, затрагивающих трудовые, социальные права работников учреждений.

11.1.7. Выделять денежные средства Сургутской городской организации Профсоюза на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в размере до 0,15 % от фонда заработной платы муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования.

11.2. Сургутская городская организация Профсоюза обязуется:

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

11.2.2. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

11.2.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников учреждений.

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

11.2.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждений.

11.2.6. Осуществлять правовое обучение профсоюзного актива, оказывать консультационные услуги руководителям учреждений.

11.2.7. Периодически (не реже одного раза в год) информировать директора департамента образования, руководителей выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений об использовании денежных средств, выделяемых Сургутской городской организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

11.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

11.3.1. Работодатель обеспечивает в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации ежемесячное взимание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на основании их личных письменных заявлений и ежемесячно бесплатно перечисляет их на счет профсоюзной организации в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц.

11.3.2. Работодатель ежемесячно в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации перечисляет по личному письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, денежные средства на счет профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1% от начисленной заработной платы для организации контроля за выполнением обязательств настоящего Соглашения и оказания им помощи при возникновении разногласий с работодателем по применению положений Соглашения.

11.4. Стороны подтверждают, что работодатели обязаны:

11.4.1. Соблюдать права и гарантии выборных органов первичной профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

11.4.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации учреждения безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), необходимые нормативные документы; обеспечивать уборку предоставляемых помещений.

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

11.4.4. Представлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам жилищно-бытового обслуживания и др.

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

11.5.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.5.2. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

11.5.5. В целях содействия развитию социального партнерства в образовательных учреждениях рекомендуется устанавливать работникам, в том числе, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, установление дополнительных критериев оценки эффективности деятельности за выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии учреждения. При установлении стимулирующих выплат рекомендуется учитывать выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательного учреждения.

Раздел XII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

12.1. Сургутская городская организация Профсоюза:

12.1.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

12.1.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, учебы профсоюзного актива и руководителей учреждений с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работников.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

12.3. Стороны договорились:

12.3.1. Обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

12.3.2. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, учителей, других педагогических работников.

12.3.3. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 дней, 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение в учреждении 10-и и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

12.3.4. Способствовать принятию мер по обеспечению должного уровня социальной защиты освобождаемых (увольняемых) в результате аттестации педагогических работников – обеспечению переподготовки и последующего трудоустройства.

Раздел XIII. Заключительные положения

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

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

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

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

Глава города Сургута



А.С. Филатов

2022 г.

Председатель Сургутской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации



Л.И. Андриади

2022 г.

Соглашение (изменение, дополнение)	
зарегистрирован _____	в управлении по труду
Администрации города Сургута	
Регистрационный номер _____	1/22
« 23 » _____	2022 года
(дата регистрации)	
Начальник управления	
(должность)	Кузнецов Т.И.
(подпись)	(Ф.И.О.)

по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	
12. Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
13. Инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (в дошкольном учреждении, в дошкольном отделении общеобразовательного учреждения), тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности «инструктор по физической культуре»)
14. Музыкальный руководитель	Учитель музыки (в дошкольном учреждении, в дошкольном отделении общеобразовательного учреждения), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности «музыкальный руководитель»)
15. Преподаватель музыкальных дисциплин профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств при совпадении профиля деятельности), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), музыкальный руководитель, концертмейстер

Глава города Сургута



А.С. Филатов
2022 г.

Председатель Сургутской
городской организации
Профессионального союза работников
народного образования
и науки Российской Федерации



Л.И. Андриади
2022 г.