

СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией города Сургута и Сургутской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, на 2018 - 2020 годы

1. 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 Шувалова Вадима Николаевича (далее – Администрация) и Сургутской городской организацией Профсоюза 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 правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Соглашение заключено в целях достижения оптимального согласования интересов Сторон в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учётом экономических возможностей гарантий, льгот, выплат и компенсаций, установленных действующим законодательством Российской Федерации, Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами, настоящим Соглашением.

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

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

1.6. Действие Соглашения распространяется:

- на работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, являющихся членами профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих ежемесячно на счет профсоюзной организации денежные средства (взносы) в размере 1% от заработной платы;

- на работодателей – муниципальные образовательные учреждения, (далее – образовательные учреждения), иные муниципальные учреждения, подведомственные департаменту образования (далее – учреждения);

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

- на Сургутскую городскую организацию Профсоюза в пределах гарантий его прав и принятых им на себя обязательств;

- на Администрацию в пределах взятых ею на себя обязательств.

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

1.8. Соглашение заключено сроком на три года, действует с 1 января 2018 года до 31 декабря 2020 года.

1.9. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения к настоящему Соглашению подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью.

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

1.11. 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.

2. Обязательства Сторон

2.1. Стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

2.2. Обязательства Администрации:

2.2.1. Обеспечивать финансирование социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Соглашением.

2.2.2. Согласовывать решения по вопросам, связанным с реализацией настоящего Соглашения, и другим вопросам, касающимся социально-трудовых прав работников, с Сургутской городской организацией Профсоюза.

2.3. Обязательства Сургутской городской организации Профсоюза

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

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

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

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

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

3. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

3.2. При приёме на работу работодатель:

- издаёт приказ о приеме на работу, заключает с работником трудовой договор с учетом требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- знакомит работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором учреждения, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника; проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

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

3.4. Работодатель гарантирует педагогическим, руководящим работникам 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 ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работники обязаны:

3.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них заключённым трудовым договором, должностной инструкцией (при наличии).

3.5.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

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

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.3. 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».

4.4. Устанавливается следующий режим рабочего времени работников образовательных учреждений в нижеперечисленных случаях:

4.4.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся образовательных учреждений, и не совпадающие

с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников данных образовательных учреждений (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

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, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

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

4.4.2. 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 пунктом 4.4.1 настоящего Соглашения.

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

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

4.7. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учётом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.8. 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 – от 3-х до 12-и календарных дней согласно приложению 1 к настоящему Соглашению в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации. При установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска необходимо руководствоваться постановлением Администрации города от 23.09.2014 № 6538 «Об утверждении положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях».

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

4.10. 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.

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

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

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

- временной нетрудоспособности;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадения сроков ежегодного и учебного отпусков;
- выполнения работником государственных (общественных) обязанностей;

- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника;

- по желанию работника, согласованному с руководителем учреждения.

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

4.14.1. С сохранением заработной платы в случаях:

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

4.14.2. Без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-и лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-и 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.

4.15. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 6-и календарных дней работнику, являющемуся руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

4.16. В порядке, установленном ст. 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего, среднего, 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.

4.17. 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 п. 4 ч. 5 ст. 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.

5. Оплата труда

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. В муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования, применяется система оплаты труда, установленная

постановлением Администрации города Сургута от 26.06.2017 № 5400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута».

5.1.2. В муниципальном казенном учреждении «Управление дошкольными образовательными учреждениями», муниципальном казенном учреждении «Управление учета и отчетности образовательных учреждений», муниципальном казенном учреждении «Центр диагностики и консультирования», муниципальном автономном учреждении «Информационно-методический центр» применяется система оплаты труда, установленная постановлением Администрации города Сургута от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута».

5.1.3. 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.

5.1.4. 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 зависящим 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 учреждения).

5.2. Администрация признаёт необходимым:

5.2.1. Производить выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательных учреждений, установленные постановлением Администрации города Сургута от 26.06.2017 № 5400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута».

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

К иным выплатам относятся:

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;

ежемесячная выплата педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

1) В целях поддержки молодых специалистов, закрепления кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых трех лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата 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) Педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, производится ежемесячная выплата 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 производится 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 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) Выплата единовременного премирования к праздничным датам, профессиональным праздникам производится 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 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 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.

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.3.2. 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. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Для обеспечения социальной защищённости работников муниципальных учреждений, членов их семей и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из муниципальных учреждений, Администрация обязуется предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации согласно действующему законодательству, муниципальным правовым актам и настоящему Соглашению.

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

6.2.1. Единовременное вознаграждение работникам муниципальных учреждений при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на

пенсию по старости впервые (женщинам не ранее 50 лет, мужчинам не ранее 55 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 постановлением 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.

6.2.2. Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Молодым специалистом считается лицо:

1) в возрасте до 30 лет (включительно);

2) являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;

3) получившее образование по очной форме обучения;

4) заключившее трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) по полученной специальности впервые, вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома, не считая периодов прохождения срочной военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, периода ухода неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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.

6.2.3. 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.

6.2.4. Материальная 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.

6.2.5. 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.

6.2.6. Ежегодная материальная помощь неработающим в размере 1 200 рублей один раз в декабре текущего года.

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 осуществляющим работу по трудовому договору с 01 января года, в котором производится выплата.

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

6.2.8. Ежеквартальная материальная помощь в сумме 1 000 рублей работникам:

- 1) находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 2) имеющим на иждивении ребенка-инвалида, инвалида I, II или III группы с причиной инвалидности «инвалидность с детства»;
- 3) имеющим трех 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.

6.2.9. Компенсация расходов на зубопротезирование:

- 1) право на компенсацию расходов на зубопротезирование имеют следующие категории работников, состоящие в списочном составе учреждения:
 - а) преподаватели общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования;
 - б) воспитатели образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

2) компенсация расходов на зубопротезирование производится в зависимости от стажа работы в муниципальных учреждениях на должностях, отнесенных к категориям, указанным в подпункте 1 пункта 6.2.9 настоящего Соглашения, в следующих размерах:

- до трех лет - 30 % стоимости;

- свыше трех лет - 50 % стоимости,
но не более 50 000 рублей в год.

6.2.10. Единовременное пособие работнику при рождении ребенка 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 ребенка.

Выплата распространяется также на одного из родителей семьи, усыновившей ребенка, независимо от возраста усыновленного ребенка.

6.2.11. Ежемесячные компенсационные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и находящимся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – в размере 50 рублей с применением районного коэффициента в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 03.11.1994 № 1206 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан».

6.2.12. 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 городского округа город Сургут».

6.2.13. Оплату стоимости проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, 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 учреждениях высшего профессионального образования – в размере 100% стоимости проезда;
- обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования – в размере 50% стоимости проезда.

6.2.14. Компенсацию стоимости услуг по погребению умершего работника, в том числе работника, вышедшего на пенсию из образовательного 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 5-и тысяч рублей за счет средств местного бюджета, средств учреждения от приносящей доход деятельности.

6.3. Сургутская городская организация Профсоюза в целях усиления социальной защиты работников, членов их семей обязуется осуществлять контроль за предоставлением социальных льгот, гарантий и компенсаций работникам, членам их семей, неработающим пенсионерам.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. При формировании аттестационной комиссии в состав включаются представители выборных органов первичных профсоюзных организаций соответствующих образовательных учреждений, работники которых, являющиеся членами профсоюза, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям.

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

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

7.4. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

7.5. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

7.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

7.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за

ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

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

7.9. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

7.10. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов, при переезде из других регионов Российской Федерации.

7.11. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

7.12. Педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, при условии соответствия должностей, отраженных в Таблице для учета квалификационных категорий при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (приложение 2 к настоящему Соглашению), устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

7.13. В целях реализации положений пунктов 7.5 - 7.9, 7.12 настоящего Соглашения, уровень оплаты труда устанавливается руководителем

образовательного учреждения на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим Соглашением.

8. Охрана труда

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

8.1.2. Работодатель обязан:

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

8.1.2.2. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством.

8.1.2.3. Обеспечивать проведение в учреждении специальной оценки условий труда работников.

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

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

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

8.2. Сургутская городская организация Профсоюза обязуется:

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

8.2.2. Оказывать практическую помощь уполномоченным лицам и членам комиссий по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в учреждениях, выполнением работодателями требований по охране труда; ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение действующих норм и правил по охране труда.

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

9. Жилищно-бытовые условия

9.1. Администрация и Сургутская городская организация Профсоюза обязуются:

9.1.1. Ежегодно пересматривать и регистрировать в срок до 1 апреля текущего года в управлении учета и распределения жилья Администрации города списки лиц из числа работников учреждений, состоящих в очереди на получение жилья и улучшение жилищных условий, на предоставление субсидий на строительство или приобретение жилья за счет средств бюджета города.

9.1.2. Обеспечивать работников жилой площадью по мере появления возможности предоставления жилья по согласованию с профсоюзными органами.

10. Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов

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

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

10.1.2. Признавать Сургутскую городскую организацию Профсоюза единственным партнёром при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Соглашения и осуществлять свои взаимоотношения с Сургутской городской организацией Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Соглашением.

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

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

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

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

10.1.7. 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 Администрации города.

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

10.2. Сургутская городская организация Профсоюза обязуется:

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

10.2.2. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

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

10.2.4. 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 и настоящим Соглашением.

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

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

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

10.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.3.1. Работодатель обеспечивает в соответствии со ст. 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.

10.3.2. Работодатель ежемесячно в соответствии со ст. 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. Заключительные положения


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

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

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

Глава города Сургута

Председатель Сургутской городской
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации


В.Н. Шувалов
2017 г.


Л.И. Андриади
2017 г.

Соглашение (изменение, дополнение)	
зарегистрирован _____ в управлении по труду	
Администрации города Сургута	
Регистрационный номер _____	
« 15 » _____ 20 17 года	
(дата регистрации)	
Ч.о. начальника управления _____	
(должность)	(Ф.И.О.)
(подпись)	(Ф.И.О.)

Приложение 1 к Соглашению
 между Администрацией города Сургута
 и Сургутской городской организацией
 Профсоюза работников народного
 образования и науки Российской Федерации
 по обеспечению социальных гарантий
 работникам муниципальных образовательных
 учреждений, подведомственных департаменту
 образования Администрации города,
 на 2018 - 2020 годы

Перечень должностей работников муниципальных учреждений
 с ненормированным рабочим днем, продолжительность
 дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
1.	Муниципальные образовательные учреждения	
1.1.	Специалист по охране труда, заведующий музеем	до 12
1.2.	Заведующий библиотекой, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, художник	до 10
1.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель заведующего по административно – хозяйственной работе, начальник хозяйственного отдела, заведующий хозяйством, лаборант, секретарь, секретарь руководителя, секретарь-машинистка, ведущий библиотекарь, библиотекарь I, II категории, педагог – библиотекарь, специалист по закупкам, звукооператор, звукорежиссер	до 9
1.4.	Делопроизводитель, зоотехник	до 7
1.5.	Ведущий инженер	до 5
1.6.	Заведующий бассейном, заведующий столовой, шеф-повар, водитель автомобиля	3
2.	Муниципальные казенные учреждения «Управление дошкольными образовательными учреждениями», «Управление учета и отчетности образовательных учреждений», «Центр диагностики и консультирования», муниципальное автономное учреждение «Информационно-методический центр»	
2.1.	Директор учреждения	до 9
2.2.	Заместитель директора учреждения, главный бухгалтер, начальник отдела, заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела	до 6

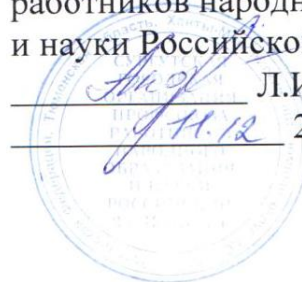
№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
2.3.	Ведущий инженер, ведущий инженер – программист, ведущий инженер – электроник, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрист-консультант, эксперт, специалист по охране труда	до 5
2.4.	Методист, специалист по кадрам, бухгалтер I категории, ведущий документовед, документовед I категории, заведующий хозяйством, техник	до 4
2.5.	Архивариус, секретарь руководителя	3

Глава города Сургута



В.Н. Шувалов
2017 г.

Председатель Сургутской
городской организации Профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации



Л.И. Андриади
2017 г.

Приложение 2 к Соглашению
 между Администрацией города Сургута
 и Сургутской городской организацией
 Профсоюза работников народного
 образования и науки Российской Федерации
 по обеспечению социальных гарантий
 работникам муниципальных образовательных
 учреждений, подведомственных департаменту
 образования Администрации города,
 на 2018 - 2020 годы

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по физической культуре, по основам безопасности жизнедеятельности
Мастер производственного обучения	Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель технологии, преподаватель (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре, тренер-преподаватель

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
(физического воспитания), инструктор по физической культуре	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель музыкальных дисциплин учреждения среднего профессионального образования	Учитель музыки общеобразовательной организации, музыкальный руководитель
Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств	Учитель рисования общеобразовательного учреждения
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель физической культуры; инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении

Глава города Сургута



В.Н. Шувалов

« 11 » 2017 г.

Председатель Сургутской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации



Л.И. Андриади

« 11 » 2017 г.