

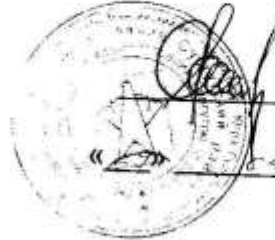
Председатель Сургутской
районной организации
профсоюзов работников
народного образования и
науки РФ



С.Н. Лимарев

20 15 года

Директор департамента образования
администрации Сургутского района



А.Н. Ниматов

20 15 года

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между департаментом образования администрации Сургутского района
и Сургутской районной организацией Профсоюза работников
народного образования и науки Российской Федерации
на 2015-2017 годы

Коллективный договор (соглашение)	
№ <u>МРО Сургутский р-он</u>	
от <u>05</u>	до <u>05</u> 20 <u>15</u> г.
Регистрационный № <u>126674</u>	
<u>Баширчев В.А.</u>	

г. Сургут
2015 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом Трехстороннего соглашения между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2014-2016 годы и отраслевого соглашения между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района (далее именуемые – образовательные организации, Департамент), и обеспечению их стабильной и эффективной деятельности, на повышение социальной защищенности работников сферы образования, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников сферы образования.

1.2. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие условия порядка оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

1.3. Стороны договорились, что для удобства применения Соглашения, используемые по тексту Соглашения уровни образования, уровни учреждений образования, а также иные термины, установленные ранее действовавшим законодательством до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), применять в соответствии и с учетом определения понятий, установленных Федеральным законом № 273-ФЗ.

1.4. Соглашение учитывается при заключении коллективных договоров в образовательных организациях, трудовых договоров с работниками образовательных организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

работники организаций, подведомственных Департаменту (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Сургутской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее Профсоюз);

работодатели, подведомственные Департаменту в лице их полномочного представителя – Департамента.

1.5. Соглашение распространяется:

на работодателей, подведомственных Департаменту;

на работников, являющихся членами Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателями образовательных организаций, подведомственными Департаменту;

на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями образовательных организаций, подведомственными Департаменту, не являющихся членами Профсоюза, от имени которых работодатели на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, в том числе настоящим Соглашением.

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

1.6. Настоящее Соглашение рекомендуется к применению органами местного самоуправления Сургутского района при реализации ими функций в сфере образования, муниципальными образовательными организациями.

1.7. Стороны договорились о том, что:

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

Коллективные договоры организаций не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, соглашениями, упомянутыми выше в пункте 1.1 и настоящим Соглашением.

В коллективном договоре организация с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.7.2. Для повышения эффективности реализации Соглашения стороны ежегодно разрабатывают совместный план мероприятий по реализации Соглашения и осуществляют контроль за реализацией данного плана.

1.7.3. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительными соглашениями, которые являются

неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников организаций.

1.7.4. Представители сторон участвуют на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на региональном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществления правового, финансового, информационного и организационного обеспечения данных мероприятий.

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

В случае реорганизации какой-либо из сторон их права и обязательства по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.7.6. Департамент доводит текст Соглашения до подведомственных организаций, Профсоюз – до территориальных и первичных профсоюзных организаций для его выполнения.

1.8. Соглашение вступает в силу с 01 января 2015 года и действует по 31 декабря 2017 года включительно.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2017 года.

1.9. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

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

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

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. ДЕПАРТАМЕНТ:

В установленном порядке при формировании бюджета Сургутского района при необходимости принимает меры и (или) обращается в

соответствующие органы исполнительной и законодательной власти для обеспечения:

– совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников образования;

– индексации фонда оплаты труда в порядке и сроки, установленные Правительством автономного округа;

– включения в бюджет Сургутского района ассигнований на следующие цели:

- оснащение и укрепление материально-технической базы организаций в соответствии с современными требованиями и развитие инфраструктуры образования;

- обеспечение комплексной безопасности и повышение энергоэффективности зданий организаций образования;

- проведение мероприятий, направленных на соблюдение норм охраны труда и правил пожарной безопасности;

- повышение квалификации и переподготовку педагогов и руководителей образовательных организаций;

- развитие системы выявления, поддержки и сопровождения лидеров в сфере образования;

- на оплату труда работников образовательных организаций, включая должностные оклады (тарифные ставки) с учетом коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления и территории, а также компенсационные, стимулирующие, социальные и иные выплаты;

- выплату единовременного денежного вознаграждения руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в соответствии с коллективным договором. Эти средства учитываются при формировании смет доходов и расходов организаций в виде отчислений профсоюзным организациям в размере не менее 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

2.2.1. Организует мероприятия по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников подведомственных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. При реализации функций муниципального заказчика целевых программ предоставляет Профсоюзу информацию о соответствующих целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.3. Может предоставлять Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении

мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях Департамента.

2.2.5. В обязательном порядке при разработке проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы, работников, прежде всего, но, не ограничиваясь следующим, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий работников, обеспечивает заблаговременное в разумные сроки согласование таких проектов документов с Профсоюзом.

В целях реализации настоящего пункта Департамент:

обеспечивает согласование проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера и учет мнения Профсоюза в сроки, предусмотренные инструкцией по делопроизводству в администрации Сургутского района;

поручает структурным подразделениям Департамента, ответственным за разработку проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, согласовывать такие проекты с Профсоюзом в сроки, установленные для согласования с заинтересованными лицами.

2.2.6. Учитывает мнение Профсоюза в случае подготовки предложений по разработке нормативного правового акта, устанавливающего перечень организаций, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.2.7. Рекомендует образовательным организациям обеспечивать учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующей образовательной организации.

2.2.8. Согласовывает с Профсоюзом и обеспечивает учет мнения Профсоюза:

- при разработке и реализации программ развития образования;
- при решении вопросов о создании, реорганизации, ликвидации образовательных организаций Сургутского района;
- при разработке отчетов о результатах мониторинга в системе образования Сургутского района.

2.3. ПРОФСОЮЗ:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах организаций.

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее соглашение и коллективные договоры.

2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательных организаций, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организаций.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

3.1. В целях развития социального партнерства **СТОРОНЫ** обязуются:

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

3.1.2. Руководствуясь п.7 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Стороны признают необходимость заключения в каждой образовательной организации коллективного договора и (или) иных локальных нормативных актов и обязуются содействовать заключению коллективного договора (или) иных локальных нормативных актов в каждой образовательной организации.

3.1.3. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в отрасли на уровне муниципального образования Сургутский район и локальном уровне.

3.1.4. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществления правового, финансового, информационного и организационного обеспечения данных мероприятий.

3.1.5. Содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений и коллективных договоров в образовательных организациях.

3.1.6. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения отраслевых соглашений и коллективных договоров образовательных организаций, подведомственных Департаменту, а также контроль за их состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на уровне муниципального образования и в образовательных организациях на территории Сургутского района.

3.1.8. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

3.1.10. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного порядка изменения типа существующих организаций на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа организация.

3.2. **ДЕПАРТАМЕНТ** обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.2.2. При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Соглашения.

3.2.3. Способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов управления образовательных организаций (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

3.2.4. Способствовать закреплению в уставах образовательных организаций порядка управления организацией, предусматривающего полномочия общего собрания (конференции) работников по рассмотрению и

принятию решения об изменении типа существующей образовательной организации на автономное учреждение.

3.2.5. Способствовать заключению в образовательных организациях коллективных договоров. В случае отсутствия коллективного договора в образовательной организации, рекомендовать руководителю соответствующей образовательной организации выступить с инициативой о начале коллективных переговоров по разработке и принятию коллективного договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, а также после принятия коллективного договора обеспечить его открытость и доступность.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. При регулировании трудовых отношений **СТОРОНЫ** исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных следующим абзацем. Лица из числа указанных, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть

допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в предыдущем абзаце;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

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

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

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

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

4.1.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации.

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

4.1.6. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, других работников этих образовательных организаций (подразделений), помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной

должности, которая не считается совместительством в соответствии с законодательством

Предоставление преподавательской работы лицам, указанным в части 1 настоящего пункта, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

4.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3. **ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ** договорились:

4.3.1. Оказывать содействие в заключении коллективных договоров, предусматривая в них осуществление мероприятий, направленных на обеспечение профессиональных интересов работников и работодателей.

4.3.2. Оказывать консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, заключению коллективных договоров.

4.3.3. Принимать, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в организациях.

4.3.4. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы разрешать с помощью переговорного процесса.

4.3.5. При реструктуризации сферы образования, внедрении целевых программ учитывать социальные последствия, проводить с участием профсоюзных организаций соответствующие мероприятия.

4.3.6. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не

менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.3.7. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования по направлению своей деятельности в образовательном учреждении, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.3.8. С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций заключается трудовой договор либо на неопределенный срок, либо на определенный срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами организации или соглашением сторон.

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

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества образовательного организация, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

ДЕПАРТАМЕНТ принимает меры к недопущению заключения срочных трудовых договоров с работниками, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, за исключением случаев привлечения их для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании оплаты труда **ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ** исходят из того, что:

5.1.1. Формирование систем оплаты труда работников организаций, подведомственных Департаменту, включая выплаты компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, осуществляется с учетом:

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

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

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

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников государственных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

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

5.1.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников образовательных организаций, а также условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат, виды стимулирующих выплат указанным работникам определяются положениями об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Сургутского района, подведомственным департаменту образования, утверждаемым постановлением администрации Сургутского района, с учетом положений настоящего Соглашения.

5.1.3. Система оплаты труда в организациях, финансируемых за счет средств бюджета автономного округа, Сургутского района в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций с учетом мнения первичных профсоюзных организаций в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Финансирование расходов, направляемых на оплату

труда работников организаций, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, бюджета Сургутского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.4. Заработная плата работников организации состоит из:
должностного оклада, ставки заработной платы или тарифной ставки;
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;
социальных выплат;
иных выплат.

5.1.5. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организаций определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

5.1.6. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

5.1.7. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

5.1.8. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам муниципальных образовательных организаций в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

5.1.9. Ежемесячная надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной надбавки составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки.

5.1.10. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, за один класс (класс/комплект) в размере 1000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Право на получение ежемесячного вознаграждения в общеобразовательных организациях имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией.

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1000 рублей в месяц на один класс (класс/комплект).

5.1.11. Почасовая оплата труда учителей, воспитателей, учителей-логопедов, педагогов дополнительного образования образовательной организации (далее - педагогический работник) применяется при оплате:

– за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

– за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

Размер базовой оплаты за один час педагогического работника определяется путём деления базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы за норму часов преподавательской работы в неделю) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Оплата труда работника за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки.

5.1.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в автономном округе.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководители организаций осуществляют ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы

которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателями в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, бюджета Сургутского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.13.К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- районный коэффициент;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Доплаты за работу с вредными условиями труда устанавливаются работникам в размере не менее 4% и не более 12% от должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, за исключением, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, по результатам специальной оценки условий труда с учётом мнения представительного органа работников (при его наличии).

Конкретные размеры доплат за работу с вредными условиями труда могут быть установлены в трудовом или коллективном договоре.

Размер доплат за работу с вредными условиями труда может изменяться исходя из результатов специальной оценки условий труда.

Доплаты за работу в ночное время устанавливаются работникам в размере 35% от должностного оклада, тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам в двойном размере.

Не производятся доплаты за работу в выходные дни работнику, у которого суббота и (или) воскресенье являются рабочими днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели.

Размер районного коэффициента и размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, порядок его применения для расчёта заработной платы работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

На компенсационные выплаты (доплата за работу с вредными условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Указанные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада, ставки заработной платы или тарифной ставки (оклада) для исчисления других

выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Компенсационные выплаты осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.1.14.К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- фонд руководителя;
- фонд стимулирования работников за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- иные поощрительные выплаты.

Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяется в коллективных договорах и положениях об оплате труда в образовательных организациях по согласованию с первичной профсоюзной организацией, с учетом основных принципов, установленных настоящим Соглашением.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться служащим и рабочим за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяются в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными организацией.

В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности организации.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы или тарифной ставки (оклада) работника. Порядок установления выплаты закрепляется коллективным договором и локальным нормативным актом организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

Директорский фонд состоит из:

постоянных выплат;

регулярных выплат;

разовых выплат.

Размеры и порядок установления постоянных, регулярных и разовых выплат руководителю из директорского фонда устанавливаются приказом Департамента.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью до 50 единиц - 17 процентов;

в организациях со штатной численностью от 50 до 100 единиц - 13 процентов;

в организациях со штатной численностью от 100 до 250 единиц - 10 процентов;

в организациях со штатной численностью от 250 и выше - 6 процентов.

5.1.15. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников по итогам работы за год.

Премирование по итогам работы за год осуществляется на основании приказа работодателя в размерах, согласованных с департаментом образования администрации Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района.

Премия по итогам работы за год в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района неполный календарный год:

– вновь принятым;

– приступившим к работе после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, после истечения срока работы на выборной должности, после длительного отпуска сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

– находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в длительном отпуске сроком до одного года педагогических работников, имеющих непрерывный педагогический стаж не менее десяти лет;

– уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальных организациях (учреждениях) Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном году, для расчёта размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю учёта рабочего времени. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Виды, перечень, порядок и условия выплаты иных поощрительных выплат определяется в коллективных договорах и положениях об оплате труда в образовательных организациях по согласованию с первичной профсоюзной организацией, с учетом основных принципов, установленных настоящим Соглашением.

СТОРОНЫ рекомендуют устанавливать следующие иные поощрительные выплаты:

- за выполнение работником социально-значимой работы в организации
- выплаты за стаж непрерывной работы
- за персональные достижения работника, трудно прогнозируемые в планируемый период.

К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата на профилактику заболеваний.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования, в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случаях призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Единовременная выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

- в сельской местности в размере 8 базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы за норму часов педагогической работы в неделю с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- в рабочих посёлках и городах в размере 6 базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы за норму часов педагогической работы в неделю с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Работникам организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается единовременная выплата на профилактику заболеваний.

Единовременная выплата на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, средств бюджета Сургутского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности на оплату труда.

Решение о единовременной выплате на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты на профилактику заболеваний производится в размере:

– 1, 2 фонда оплаты труда – всем работникам, за исключением работников, относящимся к категории «служащие» и «рабочие»;

– 1, 9 фонда оплаты труда работникам, относящимся к категории «служащие» и «рабочие».

Единовременная выплата на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

вновь принятому на работу;

уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

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

работнику, уволенному за виновные действия.

5.1.16. К иным выплатам в образовательных организациях относится ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических

работников, которая устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.1.17. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников:

К профессиональным праздникам, к юбилейным датам образовательных организаций работникам, состоящим в штате образовательной организации на дату подписания и (или) издания приказа работодателя, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

Единовременное премирование производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

К юбилейным датам работников по основному месту работы (основной занимаемой должности) в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда, на основании приказа работодателя образовательной организации. Юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

5.1.18. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматриваются от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- в образовательных организациях всех видов - до 30 процентов;
- на социальные выплаты предусматривается до 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

5.1.19. В случаях, когда системой оплаты труда работников организаций предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

– при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

5.1.20. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.21. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации по результатам специальной оценки условий труда.

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

5.2. **СТОРОНЫ** договорились:

5.2.1. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.2.2. Стороны намерены реализовывать все необходимые мероприятия и прилагать усилия в целях недопущения снижения размера базовой единицы и повышающих коэффициентов для образовательных организаций, установленных положением об оплате труда, утверждаемым Департаментом образования, по состоянию на дату подписания настоящего Соглашения.

5.2.3. Стороны обеспечивают недопустимость принятия нормативных правовых актов об оплате труда работников образования автономного округа, ухудшающих порядок, условия и уровень оплаты труда, установленные по состоянию на дату подписания настоящего Соглашения, к таким актам, например, могут относиться:

– акты, сокращающие объем стимулирующих выплат, который определяется при формировании годового фонда оплаты труда работников организация;

– акты, сокращающие перечень, размеры и условия выплаты компенсационных, социальных, и иных выплат;

– акты, усложняющие или ухудшающие порядок назначения и выплаты работникам вышеуказанных выплат.

5.2.4. Стороны прилагают все возможные усилия для обеспечения роста уровня оплаты труда в сравнении с уровнем, установленным на дату подписания настоящего Соглашения.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. **СТОРОНЫ** при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом организация, коллективным договором, настоящим Соглашением, иными соглашениями, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций», для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен

другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период 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 в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.5. По соглашению сторон при предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, 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. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Принимая во внимание специфику работы и условия труда, особые условия оплаты труда, предоставляемый ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск **СТОРОНЫ** обращают внимание и рекомендуют не устанавливать ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день следующим категориям работников:

руководители образовательных организаций;
заместители руководителей образовательных организаций и руководители структурных подразделений образовательных организаций в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

В случае, если при заключении коллективного договора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации принято решение об установлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день категориям работников, перечисленных в абзацах 5 и 6 настоящего пункта, **СТОРОНЫ** рекомендуют устанавливать в коллективных договорах таким категориям работников продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий не более 5 календарных дней.

6.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями) с учетом постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска,

повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

6.1.8. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в том числе при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, а также в других случаях, установленных трудовым законодательством и коллективным договором, предоставляется работнику по его письменному заявлению.

Другие случаи предоставления отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, кроме установленных трудовым законодательством, продолжительность отпуска, условия оплаты определяются коллективным договором в пределах лимитов бюджетных обязательств и средств от приносящей доход деятельности.

Образовательная организация может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются локальным нормативным актом и (или) коллективным договором.

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

при временной нетрудоспособности работника;

при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;

в других случаях, предусмотренных законами, коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.1.10. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы рабочего времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением работы в образовательных организациях с круглосуточным содержанием детей.

6.1.11. Работодатель обязан при составлении расписания учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

6.1.12. В исключительных случаях в образовательных организациях работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, либо по согласованию с ним, может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

6.1.13. В целях экономии рабочего времени воспитателей в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более 2 часов, устанавливается суммированный учет рабочего времени, чтобы

общая продолжительность рабочего времени в месяц не превышала нормального числа рабочих часов за этот период.

6.1.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

6.1.15. Оплата труда педагогических и других работников образовательных организаций, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.1.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана организация и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.1.17. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. ДЕПАРТАМЕНТ:

7.1.1. При необходимости информирует Профсоюз о выделении средств подведомственными образовательными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда и так далее.

7.1.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций, охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт зданий, замену вышедшего из строя оборудования, на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников и обучающихся в образовательных организациях, финансируемых из бюджета Сургутского района.

7.1.3. Рекомендует образовательным организациям включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

7.1.4. Содействует созданию необходимых условий труда работникам и оснащенности их рабочих мест, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

7.2. ДЕПАРТАМЕНТ И ПРОФСОЮЗ рекомендуют работодателям и их представителям, в соответствии с требованиями законодательства:

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

7.2.2. 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 и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Выполнение данных мероприятий для иных категорий работников осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.2.3. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами и учащимися в образовательных организациях. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.4. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), 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 СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.2.5. Во исполнение статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.6. В целях повышения статуса структурных подразделений охраны труда образовательных организаций:

- подчинять структурные подразделения охраны труда (службы, управления, отделы) руководителям организаций (или первым заместителям) и включить в их состав остальные службы безопасности (пожарную,

антитеррористическую, безопасность жизнедеятельности, радиационную, химическую и др.).

7.2.7. Создавать в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.8. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) 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.

7.3. В случае необходимости Стороны подтверждают готовность оказывать содействие работодателям и их представителям в осуществлении мероприятий, перечисленных в пункте 7.2 настоящего Соглашения, а также иных мероприятий, направленных на улучшение условий и охрану труда в организациях

7.4. ПРОФСОЮЗ:

7.4.1. Организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, обеспечивает районные, городские профсоюзные организации нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда; осуществляет общественный контроль за охраной труда в образовательных организациях.

7.4.2. Организует работу технических инспекторов труда Профсоюза и (или) внештатных технических инспекторов труда.

7.4.3. Обеспечивает оперативное и практическое руководство технической инспекцией (инспектора) труда Профсоюза, организует обучение технических инспекторов труда по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.4.4. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.4.5. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности образовательного организация.

Выборные органы первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями по охране труда, выполнением требований и представлений внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4.6. 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, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

7.4.8. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

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

7.6. **СТОРОНЫ** способствуют внедрению системы управления охраной труда в системе образования в Сургутском районе, созданию служб охраны труда в органах управления образованием и образовательных организациях, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательных организациях.

7.7. **СТОРОНЫ** договорились, что работодатели и их полномочные представители 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;

- форму расчетного листка;

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного организация;

- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- Положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

- правила и инструкции по охране труда и др.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. ПРОФСОЮЗ:

8.1.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций 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.

8.1.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, учебы профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

8.2. СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

8.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций профессионального образования, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

8.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.2.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.2.4. 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, повышению уровня квалификации;
- интеграции в европейское образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.3. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

8.3.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях

работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организация.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организация с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников организация 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 работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организация либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.3.2. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, педагогов.

8.3.3. Способствовать принятию мер по обеспечению должного уровня социальной защиты освобождаемых (увольняемых) в результате аттестации педагогических работников - обеспечение переподготовки и последующего трудоустройства и др.

8.3.4. Содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

8.3.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

8.4. **СТОРОНЫ РЕКОМЕНДУЮТ** предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- обеспечению реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников организаций с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности организаций;

- планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, в том числе, предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее, чем за 2 месяца;

- закреплению преимущественного права оставления на работе, помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, следующих категорий работников:

педагогические работники - не более, чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;

работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных организациях;

председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, в период исполнения ими указанных полномочий;

иные категории работников, определенные коллективным договором;

а в случае увольнения таких работников - с обязательным уведомлением об этом Профсоюза не менее, чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

9. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. **СТОРОНЫ** исходят из того, что:

9.1.1. Проведение аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций осуществляется

аттестационной комиссией Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

9.1.2. Проведение аттестации руководителей образовательных организаций Сургутского района осуществляется аттестационной комиссией департамента образования администрации Сургутского района, порядок проведения аттестации определяются постановлением администрации Сургутского района от 05.08.2013 № 3350-нпа «Об утверждении Порядка аттестации кандидатов на должность руководителя муниципальной образовательной организации и руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования администрации Сургутского района».

9.2. **СТОРОНЫ** договорились:

9.2.1. 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.

9.2.2. Участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации. Данное положение учитывается при разработке и подписании коллективных договоров.

9.2.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника, руководителя образовательной организации не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник, руководитель образовательной организации 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 не соответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

9.2.4. 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 продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация

таких педагогических работников, руководителей образовательных организаций осуществляется на общих основаниях.

9.2.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, руководителя образовательной организации 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.

9.2.6. 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.

9.2.7. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя 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.

9.2.8. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, коллективными договорами устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

9.2.9. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях независимо от их типов или видов.

9.2.10. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории "по конкретной аттестуемой должности" не истек (в том числе присвоенной до 1 января 2010 г.), а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин),

профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

9.2.11. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук» при условии их соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности;

в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;

в межаттестационный период являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа;

в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель

искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»);

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии на адрес att@iro86.ru в электронной форме одновременно с отчетом о самообследовании.

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

Аттестационная комиссия принимает решение на основании экспертного заключения, содержащего информацию о результатах экспертизы отчета о самообследовании, и информации об освобождении от решения аттестационного задания с приложением копии документа, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

Во исполнение положений настоящего пункта в соответствии с п. 9.2.6 настоящего Соглашения истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания аттестационной комиссии для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации по упрощенной процедуре при соответствии всем остальным условиям, установленным настоящим пунктом Соглашения.

9.2.12. Результаты участия обучающихся педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

9.2.13. 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».

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

9.2.15. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №1 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

а также иные положения, установленные настоящим разделом 9.».

9.2.16. В целях реализации положений пунктов 9.2.10, 9.2.11 и 9.2.18 настоящего Соглашения уровень оплаты труда в указанных случаях устанавливается руководителем образовательной организации на основании заявления работника в соответствии с условиями определенными настоящим Соглашением, территориальным отраслевым соглашением (при его наличии) и коллективным договором образовательной организации.

9.2.17. В целях реализации положений пунктов 9.2.6, 9.2.7 и 9.2.8 настоящего Соглашения уровень оплаты труда руководителю образовательной организации устанавливается работодателем на основании заявления руководителя в соответствии с условиями определенными настоящим Соглашением.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

10.1. **СТОРОНЫ** исходят из того, что:

10.1.1. Работники подведомственных Департаменту образования организаций пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

10.1.2. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в установленные на день вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10.1.3. Социальная поддержка по оплате жилого помещения и коммунальных услуг предоставляется категориям лиц, определенных Законом автономного округа 23.12.2011 № 129-оз «О компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, а также иным категориям граждан, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», в следующих размерах:

в размере 100 процентов фактически понесенных ими расходов на оплату:

1) жилого помещения, включая плату за пользование жилым помещением (плату за наем), содержание и ремонт жилого помещения (плату за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме);

2) отопления (теплоснабжения), в том числе поставок твердого топлива, при наличии в жилых помещениях печного отопления;

3) электроснабжения.

Компенсация предоставляется с учетом членов семей, проживающих совместно с гражданами.

Расходы на оплату поставок твердого топлива компенсируются с учетом членов семей, проживающих совместно с гражданами, по ценам и нормативам потребления твердого топлива, действующим в Сургутском районе.

10.1.4. Работники организаций, расположенных на территории Сургутского района, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных

отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

10.1.5. Педагогические работники образовательных организаций в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, первоочередное предоставление жилой площади.

10.1.6. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

10.1.7. Работнику организации 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, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

10.1.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктам 10.1.7, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

10.1.9. 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.

10.1.10. 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.

10.1.11. В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться Единовременная выплата работникам, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность,

производится в размере 5 базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы за норму часов педагогической работы в неделю, тарифных ставок, установленных на момент выхода на пенсию.

Единовременная выплата руководителям, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, педагогическим работникам образовательных организаций, выходящим на пенсию по старости (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, производится в размере 12 базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы за норму часов педагогической работы в неделю, установленных на момент выхода на пенсию.

На данную единовременную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10.1.12. Работникам организаций, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также на детей работников в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23 лет.

10.1.13. Работникам, в соответствии со статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

10.1.14. Организация вправе осуществлять следующие выплаты:

– оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети);

– оказание работнику единовременной материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

– оказание единовременной материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

– единовременное премирование в размере не превышающем месячный фонд оплаты труда к юбилейным датам работников по основному месту работы (основной занимаемой должности), юбилейными датами считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

Указанные выплаты устанавливаются в коллективных договорах в пределах экономии по бюджетным средствам и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10.1.15. Дополнительные гарантии и компенсации работникам могут устанавливаться коллективным договором, соглашением.

10.2. **СТОРОНЫ** выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

10.2.1. Разработки мер социальной поддержки педагогическим работникам, вышедшим на пенсию.

10.2.2. Сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных организаций.

10.2.3. Рассмотреть целесообразность разработки и реализации совместного проекта о минимальном стандарте для работников образования.

10.2.4. Поддержки молодых специалистов в отрасли.

10.2.5. Системы мер по социальной поддержке работников.

10.2.6. Обеспечения служебным жильём молодых работников.

10.2.7. Предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

10.2.8. Реализации права педагогических работников на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации жилищных программ автономного округа.

10.3. **СТОРОНЫ** договорились:

10.3.1. Не предпринимать каких-либо мер, которые непосредственно или косвенным образом могут привести к ухудшению социальных гарантий и мер социальной поддержки педагогических работников, в том числе принятие актов, усложняющих получение таких гарантий и реализацию мер поддержки.

10.3.2. Осуществлять контроль за предоставлением социальных гарантий и реализацией мер социальной поддержки педагогических работников.

Осуществлять контроль за предоставлением и возмещением коммунальных льгот педагогическим работникам и неработающим пенсионерам системы образования в соответствии с федеральным и окружным законодательством.

10.3.3. Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

– на установление дополнительных выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

– укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие

производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

10.3.4. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных организаций на повышение квалификации (дополнительное профессиональное образование) и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

10.3.5. Принимать меры для включения в целевые программы автономного округа по вопросам обустройства и оказания помощи лицам, переселяющимся из районов Крайнего Севера, и приравненных к ним местностям в другие регионы Российской Федерации, специального раздела, предусматривающего гарантии высвобождающимся из организаций работникам, желающим выехать в другие регионы, и нуждающимся в этом по состоянию здоровья педагогическим работникам, ветеранам педагогического труда.

10.3.6. При формировании предложений к проекту бюджета Сургутского района на очередной плановый период учитывать средства, необходимые для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников.

10.4. **СТОРОНЫ** рекомендуют предусматривать в коллективных договорах:

– выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

– обязательства работодателей и их полномочных представителей по выделению не менее 2% из внебюджетных средств организаций на оздоровление работников и их детей, находящихся на иждивении;

– отчисление денежных средств в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, перечисляемых работодателем на счет профсоюзной организации организациям для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере не менее чем 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации.

11.2. **СТОРОНЫ** подтверждают, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных

законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

11.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников.

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

11.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя производится с предварительного согласования профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.2. 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 не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. В целях содействия развитию социального партнерства в образовательных организациях при установлении систем оплаты труда в соответствии с заключаемым коллективным договором допускается устанавливать работникам, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, установление дополнительных выплат (премирование) за выполнение дополнительных социально-значимых функций в развитии образовательной организации и работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Например: допускается установление периодических (ежемесячных, ежеквартальных и т.д.) выплат по итогам работы, при установлении которых учитывается выполнение социально-значимых функций участие в социальном развитии образовательной организации.

11.4. **СТОРОНЫ** признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

11.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в образовательных организациях, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

11.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на установление уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории до прохождения ими аттестации в установленном порядке, но на

период не более одного года по истечении срока их полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

11.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

11.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.6. **ДЕПАРТАМЕНТ** и **ПРОФСОЮЗ** рекомендуют при наличии финансовых средств у Образовательной организации:

11.6.1. Предусматривать в коллективных договорах, соглашениях дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- производить доплаты работникам, избранным в состав профсоюзных органов, и не освобожденных от основной работы, за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника, в том числе по защите социально-трудовых прав работников организация, разработке коллективного договора, контролю за его выполнением и так далее, а также доплаты руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, установленных коллективным договором;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

11.7. **ДЕПАРТАМЕНТ:**

11.7.1. Принимая значимость социального партнерства в развитии образования Департамент при разработке критериев и показателей оценки деятельности образовательных организаций и, в частности руководителей образовательных организаций, может учитывать в критериях (показателях) оценки уровня социального партнерства (или иных критериях и показателях) наличие первичной профсоюзной организации в образовательной организации уполномоченной на представление интересов работников (членами

Профсоюза должны являться более 50% работников образовательной организации).

11.7.2. Предоставляет аппарату Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением.

По мере необходимости предоставляет помещение (зал заседаний) для проведения совещаний, заседаний, пленумов, конференций и иных мероприятий, организуемых и проводимых Профсоюзом в рамках его основной деятельности, обеспечивает в этом помещении работу соответствующего оборудования.

Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

11.7.3. Обеспечивает Профсоюзу предоставление услуг связи, в том числе доступ в Интернет.

11.7.4. Вправе создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.2. Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном Сторонами Соглашения.

12.3. Представители Сторон ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

12.4. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании коллегии Департамента образования и Президиума окружного комитета Профсоюза и доводится до сведения подведомственных образовательных организаций, территориальных и первичных организаций Профсоюза.

12.5. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

12.6. Стороны договорились предпринимать все возможные усилия и действия для разрешения каких-либо вопросов, споров или разногласий, связанных с заключением, исполнением и прекращением настоящего Соглашения путем переговоров.

В случае если какой-либо вопрос, спор или разногласие, связанные с настоящим Соглашением по результатам переговоров не могут быть

разрешены соглашением Сторон, любая из Сторон вправе обратиться за содействием в любой компетентный орган в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель	Преподаватель
Преподаватель	Учитель
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Руководитель физвоспитания	Учитель и (или) преподаватель, ведущий

	занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»	Инструктор по труду
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Музыка» (независимо от типа образовательной организации)	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 года после ее установления, проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности.

Лист согласования
к отраслевому соглашению
между департаментом образования администрации Сургутского района и
Сургутской районной организацией Профсоюза работников народного
образования и науки Российской Федерации
на 2015-2017 годы

№	Наименование структурного подразделения	Должность	Ф.И.О., подпись (отметка о наличии замечаний)	Дата поступления	Дата возврата
1		Заместитель директора	Н.В.Прянишникова		
2	Планово-экономический отдел	Начальник отдела	О. Т. Алёшина		
3	Отдел организационной работы	Начальник отдела	Н. П. Кухарь		
4	Отдел организационной работы	Главный специалист	И. В.Малиновская		
5	Отдел развития образования	Ведущий специалист	О.И. Кочурова		

Проинформировано и проинформировано

Всего 50 (пятьдесят) листов

Начальник отдела
организационной работы

Н.П. Кухарь