

**Председатель  
Территориальной  
организации города  
Ноябрьска  
Профсоюза  
работников  
народного образования  
и науки**

**Начальник департамента  
образования Администрации  
города Ноябрьска**

**Заместитель Главы  
Администрации по  
молодежной политике, спорту,  
образованию,  
здравоохранению и  
социальной защите**

---

**Вахонина И.П.**

---

**Гудкова Н.Н.**

---

**Сиренко В.Н.**

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**в сфере образования и науки на территории муниципального**  
**образования город Ноябрьск между Администрацией**  
**муниципального образования город Ноябрьск,**  
**Руководителями образовательных учреждений**  
**муниципального образования г.Ноябрьск и**  
**Территориальной организацией города Ноябрьска**  
**Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  
**2011-2014 год**  
**вступает в силу 23.05.2011**

**Ноябрьск**  
**2011**

## **ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**в сфере образования на территории муниципального образования город Ноябрьск между  
Администрацией города Ноябрьска, руководителями образовательных учреждений  
муниципального образования город Ноябрьск и Территориальной организацией города  
Ноябрьска Профсоюза работников народного образования и науки РФ**

### **1. Общие положения**

1.1. Соглашение между Администрацией города Ноябрьска, руководителями образовательных учреждений муниципального образования город Ноябрьск и Территориальной организацией города Ноябрьска Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Соглашение) заключено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, входящих в систему департамента образования Администрации города Ноябрьска.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и заключаемый работниками образовательных учреждений города Ноябрьска с работодателем и Администрацией города Ноябрьска.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации и иных нормативных правовых актах.

1.2. Предусмотренные настоящим Соглашением условия обязательны к исполнению всеми муниципальными образовательными учреждениями города Ноябрьска подведомственными департаменту образования Администрации города Ноябрьска. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников, входящих в структуру департамента образования Администрации города Ноябрьска (далее - департамент образования).

1.3. Сторонами Соглашения являются:

- Работники муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Ноябрьск, подведомственные департаменту образования в лице их представителя – Территориальной организации города Ноябрьска Профсоюза работников народного образования и науки РФ (в дальнейшем – Профсоюз);
- Руководители муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Ноябрьск (в дальнейшем – Работодатель);
- Администрация города Ноябрьска (в дальнейшем - Администрация).

1.4. Стороны согласились, что Профсоюз является единственным представительным полномочным органом работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город Ноябрьск при заключении и изменении отдельных положений Соглашения и представлении социально-трудовых интересов работников во всех государственных, общественных и иных организациях.

1.5. Работодатель и Профсоюз в своих взаимоотношениях руководствуются действующим законодательством Российской Федерации и условиями настоящего Соглашения.

1.6. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона вносит другой стороне предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Соглашения (далее ведомственная комиссия);
- участие представителей сторон Соглашения в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнением; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников муниципальных образовательных учреждений, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам муниципальных образовательных учреждений;
- установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в муниципальных образовательных учреждениях, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется по согласованию с соответствующим профсоюзным органом. Администрация и профсоюзный орган обеспечивают друг друга получаемой нормативной правовой информацией по этим вопросам.

Администрация, Профсоюз, Работодатели осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных муниципальными образовательными учреждениями Соглашений.

1.9. Контроль за выполнением Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения, а также соответствующими органами по труду.

1.10. Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет до момента принятия нового Соглашения.

1.11. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет на время выполнения определенной работы, по согласованию сторон.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата работников, рассматриваются с предварительным уведомлением профсоюзных органов.

2.4. Работодатель обязуется не позднее мая месяца текущего года предоставить в профсоюзные органы муниципального образовательного учреждения штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год. При распределении нагрузки должны сохраняться:

- преемственность классов и групп;
- педагог должен быть ознакомлен в письменной форме до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с учебной нагрузкой на следующий учебный год.

2.4. При сокращении штатов преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- при равной производительностью труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье

которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие родители при наличии ребенка до 14 лет и ребенка-инвалида до 16 лет не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации муниципального образовательного учреждения.

2.6. Лица, уволенные по сокращению численности штатов в связи с ликвидацией или реорганизацией муниципального образовательного учреждения, имеют преимущественное право на возвращение на работу в муниципальное образовательное учреждение и занятие открывшихся вакансий при прочих равных возможностях.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд муниципального образовательного учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с Профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития муниципального образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае необходимости в переподготовке кадров для муниципального образовательного учреждения, по решению работодателя, для дальнейшего успешного функционирования муниципального образовательного учреждения организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников муниципального образовательного учреждения не реже одного раза в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя) в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, совмещающим работу с обучением, и получающим соответствующее образование впервые.

3.3.5. Работникам, получающим второе профессиональное образование, соответствующего уровня предоставлять для обучения отпуска, без сохранения заработной платы.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом муниципального образовательного учреждения, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом, а также условиями трудового договора и данным Соглашением.

4.2. Для работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю для женщин, не более 40 часов для мужчин за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

4.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. При составлении расписаний учебных занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые рабочим временем педагогических работников не являются, при этом должны быть соблюдены нормы СанПиН.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, по согласованию с Профсоюзом, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.6. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только по согласованию с Профсоюзом с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников муниципального образовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзом. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории муниципального образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.9. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего

трудового распорядка муниципального образовательного учреждения и иными локальными актами.

4.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник муниципального образовательного учреждения должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124,125 Трудового кодекса Российской Федерации. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда только по результатам аттестации рабочих мест;
- с ненормированным рабочим днем (по инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень категорий работников, 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 муниципального образовательного учреждения в зависимости от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по муниципальному образовательному учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более двух часов, но не менее тридцати минут.

4.13. Дежурство педагогических работников по муниципальному образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.14. Педагогические работники муниципального образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы.

## **5. Охрана труда и здоровья**

5. Администрация, Работодатель и Профсоюз в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуются:

5.1. Обеспечить право работников муниципального образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников муниципального образовательного учреждения.

5.2. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками муниципального образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного

надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

5.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.6. Создать в муниципальном образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюзного Комитета.

5.7. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников муниципального образовательного учреждения.

5.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждений образования, на средства выделяемые Администрацией и Работодателем.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников муниципального образовательного учреждения осуществляется на основе новой системы оплаты труда (далее по тексту - НСОТ) по оплате труда работников муниципального образовательного учреждения.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

\* оплату труда исходя из должностных окладов, тарифных ставок по НСОТ работников МОУ, соответствующих перечню должностей работников муниципального образовательного учреждения, применяемому для формирования штатного расписания муниципального образовательного учреждения:

- базовый оклад работника муниципального образовательного учреждения является составной частью его должностного оклада, размер базового оклада устанавливается постановлением Главы Администрации города и ежегодно индексируется в соответствии с параметрами индексации на очередной финансовый год и плановый период;

- коэффициент уровня образования (K1) является базовым коэффициентом НСОТ работников муниципального образовательного учреждения. Образовательному уровню работника с основным общим образованием присваивается коэффициент уровня образования в размере 1,0, для уровней образования выше основного общего образования устанавливаются базовые коэффициенты в размере, определяемом постановлением Администрации города;

- для установления должностного оклада, тарифной ставки к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты, значения повышающих коэффициентов устанавливаются постановлением Администрации города:

а) коэффициент стажа работы (K2) – для работников муниципального образовательного учреждения, замещающие должности, относящиеся в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих к категориям «руководитель», «специалист» и «служащий», устанавливается четыре стажевые группы; при установлении коэффициента стажа (K2):

- для работников, отнесенных к категориям «руководители» и «специалисты» группы «педагогический персонал», учитывается стаж педагогической работы;

- для работников, отнесенных к категориям «руководители 2 уровня» и «руководители 3 уровня» и не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы по занимаемой должности;

- для работников, отнесенных к категории «специалисты» группы «прочие специалисты» и к категории «служащие», учитывается стаж работы по специальности, а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в МОУ;

б) коэффициент специфики работы (К3) – для установления коэффициента специфики работы применяется классификатор типов и видов муниципального образовательного учреждения и деятельности работников для установления коэффициента специфики работы в муниципального образовательного учреждения, утвержденной постановлением Администрации города; классификатором специфики муниципального образовательного учреждения и соответствующие виды деятельности работников объединяются в пять типовых групп по общему признаку – размеру доплат и надбавок к окладу; для каждой типовой группы муниципального образовательного учреждения и видов деятельности работников устанавливается повышающий коэффициент специфики работы;

в) коэффициент квалификации (К4) - применяется для работников муниципального образовательного учреждения, имеющих квалификационную категорию по итогам аттестации и (или) знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», при условии их соответствия профилю муниципального образовательного учреждения или профилю деятельности, величина повышающего коэффициента квалификации устанавливается постановлением Администрации города; коэффициент квалификации для категорий устанавливается в следующем порядке:

-руководителей и специалистов группы «педагогический персонал» устанавливается путем суммирования коэффициентов за квалификационную категорию и коэффициентов за знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник»;

-специалистов группы «прочие специалисты» и категории служащих группы «учебно-вспомогательный персонал» устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификацию по должности и коэффициента за знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник»;

уровень квалификации для категории специалистов группы «прочие специалисты» и категории служащих определяется предварительной аттестацией при приеме на работу и включается в наименование должности по тарифно-квалификационному справочнику (например, должности по первой или второй категории или наименование «ведущий специалист»);

г) коэффициент масштаба управления (К6) – устанавливается в зависимости от группы оплаты по оплате труда работников категории «руководители»; которые определяются на основе объемных показателей, характеризующих масштаб и сложность руководства муниципального образовательного учреждения; предусмотрено четыре группы оплаты труда по объемным показателям, каждой из которых присваивается величина повышающего коэффициента масштаба управления; отнесение к группам по оплате труда работников категории «руководители» осуществляется в порядке, установленном постановлением Администрации города; коэффициент масштаба управления применяется исключительно для исчисления должностного оклада руководящих работников;

д) коэффициент уровня управления (К7) – применяется для исчисления должностного оклада работников категории «руководители»; в зависимости от должности, занимаемой в системе управления муниципального образовательного учреждения, работнику устанавливается повышающий коэффициент уровня управления; отнесение должностей работников категории «руководители» к уровню управления осуществляется согласно перечню должностей;

для категории «рабочие» применяется Тарифная сетка по оплате труда рабочих муниципального образовательного учреждения, в которой определены 8 разрядов и соответственно 8 тарифных коэффициентов; разряды оплаты рабочих определяются по результатам тарификации в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1 по 8 разряды тарифной сетки рабочих;

для установления должностного оклада рабочих к тарифной сетке (окладу) применяется коэффициент специфики работы, величина которого устанавливается применительно к значению повышающих коэффициентов для категории «служащие»;

\* фонд доплат и надбавок является составной частью фонда оплаты труда, размер фонда надбавок и доплат устанавливается постановлением Администрации города в процентах от суммы фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих, размер фонда надбавок и доплат



может устанавливаться дифференцированно для разных типов и видов муниципального образовательного учреждения; из фонда надбавок и доплат производятся следующие выплаты:

- доплаты - дополнительные выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам, носящие компенсационный характер, за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда; выплаты компенсационного характера и других случаев выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом мнения управляющего совета муниципального образовательного учреждения, представительного органа работников муниципального образовательного учреждения;

доплаты компенсационного характера и других случаев выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (за сверхурочные работы, за работу в ночное время, в праздничные и выходные дни, за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда и пр.) выплачиваются из фонда надбавок и доплат в следующих размерах:

- за работу в праздничный день устанавливается оплата труда в двойном размере;

- за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 06 часов утра);

- за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда производится в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных до 12 %, повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

- стимулирующие надбавки - дополнительные стимулирующие выплаты к должностным окладам, тарифным ставкам за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ; имеют регулярный или разовый характер;

для осуществления стимулирующих надбавок руководителям муниципального образовательного учреждения в структуре фонда надбавок и доплат формируется фонд надбавок и доплат руководителям муниципального образовательного учреждения («директорский фонд»), размер фонда надбавок и доплат руководителям муниципального образовательного учреждения составляет до 5 процентов от фонда должностных окладов и фонда ставок рабочих, выделяемого муниципального образовательного учреждения, формирование и использование фонда надбавок и доплат руководителям муниципального образовательного учреждения осуществляется департаментом образования Администрации города Ноябрьска;

размеры стимулирующих надбавок и доплат к должностным окладам, тарифным ставкам работников муниципального образовательного учреждения, условия и порядок их установления определяются муниципальным образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте муниципального образовательного учреждения, но не могут быть ниже установленных федеральным законодательством;

помимо доплат и надбавок, выплачиваемых работникам муниципального образовательного учреждения из фонда надбавок и доплат, производятся иные выплаты стимулирующего характера по результатам работы, в связи с юбилеями (50 лет, 55 лет, 60 лет) и др., а также выплата материальной помощи, указанные выплаты осуществляются в пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой муниципального образовательного учреждения;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о фонде надбавок и доплат, данным Соглашением, локальными нормативными актами муниципального образовательного учреждения.

6.3. Работникам муниципального образовательного учреждения, удостоенных почетных званий Российской Федерации, РСФСР, СССР, соответствующих профилю выполняемой работы, или имеющим ученую степень кандидата наук, доктора наук устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук – 1,0 минимальной заработной платы;  
за ученую степень доктора наук – 1,2 минимальной заработной платы;  
за почетное звание с наименованием «Заслуженный» - 1,0 минимальной заработной платы;  
за почетное звание с наименованием «Народный» - 1,2 размера минимальной заработной платы;  
за государственную награду – 0,6 минимальной заработной платы;

при возникновении у работника муниципального образовательного учреждения права на получение двух и более ежемесячных надбавок, ему выплачивается одна ежемесячная надбавка к должностному окладу – по выбору самого работника.

Лицам в возрасте до 30 лет, поступившим на работу в муниципального образовательного учреждения на должности, связанные с организацией образовательного и (или) воспитательного процесса, после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования выплачиваются:

единовременное пособие в размере 3,0 минимальной заработной платы;

в течение первых 3-х лет работы ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 0,2 минимальной заработной платы;

выплата единовременного пособия и ежемесячной надбавки производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.4. Установить срок выплаты заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца.

6.5. Изменение должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа по занимаемой должности, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение коэффициента стажа (К2) и соответственно повышение должностного оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера должностного оклада более высокого производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или метеоусловиями педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.9. Работодатель обязуется:

- своевременно знакомить работников муниципального образовательного учреждения с условиями оплаты их труда, изменениями условия и оплаты труда.

- согласовывать с Профсоюзом нормативные правовые документы, касающиеся изменений условий и оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, тарификации, премирования, надбавок, доплат.

## **7. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что Администрация и Работодатель:

7.1. Ежемесячно выплачивают педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Обеспечивают бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Работникам муниципального образовательного учреждения автономного округа при достижении ими пенсионного возраста и наличии стажа работы в муниципальном образовательном учреждении автономного округа не менее 10 лет выплачивается однократно единовременное вознаграждение в размере 10 должностных окладов из средств окружного бюджета, но не более 50000 рублей.

7.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.4. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно:

7.4.1. Лица, работающие в организациях (учреждениях), финансируемых за счет средств местного бюджета, 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 (сверх установленной соответствующим видом транспорта нормы бесплатного провоза багажа).

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (учреждении) в порядке и на условиях, установленных Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории муниципального образования город Ноябрьск, работающих в организациях (учреждениях), финансируемых за счет местного бюджета утвержденным решением Городской думы от 22.06.2011 № 317-Д.

В дальнейшем у работника организации (учреждения), финансируемых за счет средств местного бюджета, возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в данной организации – начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы – начиная с пятого года работы и т.д.

Компенсация расходов по проезду к месту проведения отпуска и обратно производится, в том случае, когда ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков предоставляется после окончания двухлетнего периода, в пределах которого предоставляется право на оплачиваемый проезд к месту отпуска и обратно, но не более чем до окончания календарного года, в котором заканчивается данный двухлетний период.

В случае, если работник не воспользовался правом на компенсацию расходов в течение двухлетнего периода, то право на компенсацию расходов может быть использовано в следующем после двухлетнего периода году, при этом исчисление периодов, дающих право на компенсацию расходов, изменяется.

7.4.2. По желанию работника время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работником воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот.

Выезд работника организации (учреждения), финансируемой за счет средств местного бюджета, к месту проведения отпуска и возвращение из места проведения отпуска могут приходиться на выходные и праздничные дни, ближайšie к дате начала и окончания отпуска.

7.4.3. Оплата стоимости проезда работника, членов его семьи личным транспортом (автомобильный транспорт, принадлежащий на праве собственности либо на основании прав, переданных по генеральной доверенности работнику либо супругу (супруге) работника), максимальная масса которого не превышает 3,5 тонны, производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем до места использования отпуска и обратно, исходя из транспортной схемы, существующей в данной местности.

Кратчайший путь проезда на личном транспорте определяется по таблицам расстояний, приведенным в атласах автомобильных дорог.

Наименьшая стоимость проезда складывается из фактически совершенных и документально подтвержденных расходов за проезд по платным автотрассам, на приобретение горюче-смазочных материалов в пределах норм расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дороги общего пользования на отдельных участках пути) и иных расходов, без которых проезд невозможен.

Расход горюче-смазочных материалов определяется в соответствии с действующими нормами расхода топлива и смазочных материалов на автомобильном транспорте. В случае отсутствия в указанных нормах информации по определенной марке (модификации) транспортного средства необходимо руководствоваться нормами расхода топлива на аналогичный тип автомобиля, в зависимости от типа двигателя, его объема и мощности, а также массы автомобиля.

Стоимость дополнительных услуг, предоставляемых в пути (платная стоянка автомобиля, проживание в гостиницах или кемпингах и т.д.) оплате не подлежит.

Оплата стоимости проезда работника к месту отдыха и (или) обратно на личном легковом автомобильном транспорте осуществляется при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности (отпускное удостоверение или справка с указанием места и даты нахождения лица (лиц) в данной местности, заверенная печатью органа местного самоуправления или ОВД, путевка, счет из гостиницы, регистрация по месту пребывания, договоры найма, поднайма и др.)

7.4.4. Работнику, проводящему время своего отпуска в нескольких местах отдыха, компенсируется стоимость проезда только до одного выбранного им места и обратно по кратчайшему пути следования с учетом наличия (отсутствия) прямого сообщения между муниципальным образованием город Ноябрьск и местом проведения отдыха работника (членов его семьи) по фактическим расходам, но не выше стоимости авиаперелета по тарифу экономического класса.

Аналогичным образом производится компенсация расходов в случае следования работника (членов его семьи) к месту отдыха и обратно несколькими видами транспорта.

Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то оплата производится исходя из курса валюты, установленного Центральным Банком России на день приобретения указанных документов.

При приобретении электронного проездного документа (билета) воздушного транспорта, железнодорожного транспорта компенсация стоимости проезда производится на основании следующих документов:

- в части произведенных расходов по оплате: чек контрольно-кассовой техники, слипы, чеки электронных терминалов при проведении операций с использованием банковской карты, держателем которой является работник, подтверждение кредитного учреждения, в котором

открыт работнику банковский счет, предусматривающий совершение операций с использованием банковской карты, проведенный операции по оплате электронного билета; другой документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки, оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности;

- в части факта произведенной посадки:

для воздушного транспорта – распечатка электронного билета – электронная маршрут-квитанция пассажирского билета на бумажном носителе с одновременным представлением посадочного талона, подтверждающего перелет подотчетного лица по указанному в электронном билете маршруту;

для железнодорожного транспорта – распечатка электронного билета - электронная маршрут-квитанция пассажирского билета на бумажном носителе с одновременным представлением электронного контрольного купона, подтверждающего проезд подотчетного лица по указанному в электронном билете маршруту.

Маршрут/квитанция электронного пассажирского билета и багажной квитанции, составленные на иных языках, должны иметь построчный перевод на русский язык. Расходы по переводу указанных документов компенсации не подлежат.

7.4.5. Наряду с оплатой проезда самого работника работодатель один раз в два года оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска (каникул, отдыха) и обратно и провоза багажа весом до 30 килограммов (сверх установленной соответствующим видом транспорта нормы бесплатного провоза багажа) неработающим членам его семьи.

К членам семьи работника, имеющим право на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в соответствии с настоящим разделом относятся:

- неработающий муж (жена), за исключением неработающих пенсионеров, являющихся получателями трудовых пенсий по старости или инвалидности;

- несовершеннолетние дети, в том числе находящиеся под опекой (попечительством), не достигшие 18 лет на момент начала отпуска работника;

- дети, достигшие на момент предоставления отпуска 18-летнего возраста (не состоящие в браке и неработающие) и поступившие в высшие или средние учебные заведения в год предоставления отпуска, на основании подтверждающего документа (справка о зачислении в учебное заведение);

- дети, в том числе находящиеся под опекой (попечительством), не достигшие возраста 23 лет на момент начала отпуска работника, обучающиеся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений, имеющих государственную аккредитацию и расположенных на территории Российской Федерации.

Документами, подтверждающие факт нахождения на иждивении и невозможности на данном этапе трудоустроиться, могут служить:

- трудовая книжка, неработающего супруга (супруги), в которой отсутствует запись о работе в настоящее время;

- справка из службы занятости населения о том, что физическое лицо зарегистрировано в качестве безработного в целях поиска работы;

- справка налоговых органов о том, что физическое лицо не зарегистрировано в качестве предпринимателя без образования юридического лица;

- иные документы, служащие достоверным подтверждением факта иждивенчества.

Для оплаты стоимости проезда детей, не достигшие возраста 23 лет, обучающихся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений Российской Федерации, имеющих государственную аккредитацию, предоставляется соответствующая справка из учебного заведения, с указанием сведений о студенте, формы обучения и данных о государственной аккредитации, копия паспорта гражданина.

Оплата проезда членов семьи работника производится независимо от времени и места проведения отпуска (каникул, отдыха).

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника организации (учреждения), финансируемой за счет средств местного бюджета, возникает одновременно с возникновением такого права у работника данной организации (учреждения).

Проживающим отдельно от работника организации (учреждения) дети, не достигшие возраста 23 лет, осваивающие образовательные программы высшего и среднего профессионального образования по очной форме обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию и расположенных на территории Российской Федерации, оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по выбору работника организации (учреждения) от места обучения ребенка к месту использования отпуска либо от места проживания ребенка к месту использования отпуска и обратно, исходя их общих принципов оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.4.6. В случае использования работником организации (учреждения), финансируемой за счет средств местного бюджета, отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по маршруту следования до конечного географического пункта пересечения границы Российской Федерации с сопредельным государством (при использовании воздушного транспорта – до ближайшего к границе аэропорта (на основании справки тарификатора); при использовании железнодорожного транспорта – до ближайшей к границе железнодорожной станции; при использовании речного, морского транспорта – до ближайшего к границе речного, морского порта; при использовании автомобильного транспорта – до ближайшего к границе пограничного пункта), но не выше размера фактической стоимости проезда, в том числе charterным рейсом по маршруту поездки.

В случае отсутствия в проездных документах данных о стоимости проезда стоимость определяется на основании справки туристической компании о стоимости проезда по маршруту поездки.

Оплата указанных расходов производится на основании справки о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, выданной транспортной организацией.

7.4.7. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

1) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (за исключением суммы страхового взноса добровольного страхования, комиссионных сборов за дополнительные услуги (доставка билетов на дом, хранение прибывшего багажа, бронирование билетов).

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого форменного поезда;

- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров в каюте II категории расчетного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

- автомобильным транспортом – в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии – в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

2) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

3) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

В случае, если представленные работником организации (учреждения), финансируемого за счет средств местного бюджета, документы подтверждают произведенные расходы на проезд более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 7.4.7. настоящей статьи, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной пунктом 7.4.7. настоящей статьи категории проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее – транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника организации (учреждения), финансируемой за счет средств местного бюджета, и членов его

семьи в месте использования отпуска (отпускное удостоверение или справка с указанием места и даты нахождения лица (лиц) в данной местности, заверенная печатью органа местного самоуправления или ОВД, путевка, счет из гостиницы, регистрации по месту пребывания, договоры найма, поднайма и др.) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

- при наличии железнодорожного сообщения между пунктом отправления (местом жительства) и пунктом назначения (местом проведения отпуска) – по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

- при наличии только воздушного сообщения между пунктом отправления (местом жительства) и пунктом назначения (местом проведения отпуска) – по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

- при наличии только морского или речного сообщения между пунктом отправления (местом жительства) и пунктом назначения (местом проведения отпуска) – по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

- при наличии только автомобильного сообщения между пунктом отправления (местом жительства) и пунктом назначения (местом проведения отпуска) – по тарифу автотранспортного средства общего пользования (кроме такси).

7.4.8. Письменное заявление об оплате стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником организации (учреждения), финансируемой за счет средств местного бюджета за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

- фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), копии трудовой книжки неработающего члена семьи, справки с места учебы детей, не достигшие возраста 23 лет, осваивающих образовательные программы высшего и среднего профессионального обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию;

- место использования отпуска работника и членов его семьи;

- виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

- маршрут следования;

- примерная стоимость проезда.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится организацией (учреждением), исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником организации (учреждения), финансируемой за счет средств местного бюджета, заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска.

Для окончательного расчета работник организации (учреждения), финансируемой за счет средств местного бюджета, обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника организации (учреждения) и членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящей статьей, работникам организации (учреждения) представляется справка о стоимости проезда, выданная организацией.

Работник организации (учреждения), финансируемой за счет средств местного бюджета обязан в течение трех рабочих дней полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве аванса на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

Работодатель компенсирует расходы по проезду к месту использования отпуска и обратно в размере их стоимости с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей (комиссионных сборов, страховых взносов, налогов с продаж). Работодатель также компенсирует работнику размер оплаты за пользование постельным бельем, включенной в стоимость проезда железнодорожным транспортом. Оплата стоимости добровольных страховых

сборов, а также дополнительных услуг и расходов, направленных на повышение комфортности пассажира, оказываемых при продаже билетов (бронирование, доставка билетов на дом, доставка багажа, расходы по переоформлению билетов) не производится.

7.4.9. В случае отзыва работника из отпуска (места отдыха) имеющееся у него право на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно считается неиспользованным. Указанное право может быть использовано при предоставлении отпуска в другое время (до наступления права в следующем двухлетнем периоде).

7.4.10. Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

7.4.11. В случае сохранения непрерывного трудового стажа в районах Крайнего Севера, при переходе на работу из одной организации (учреждения), финансируемой за счет средств местного бюджета, в другую и неиспользовании указанной льготы по прежнему месту работы, допускается сохранение права на оплату проезда к месту проведения отпуска и обратно по новому месту работы в пределах последнего двухлетнего периода.

7.4.12. Женщины, работающие в организациях (учреждениях), финансируемых за счет местного бюджета, имеющие право на льготы по оплате проезда к месту отдыха и обратно, могут воспользоваться ими при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком.

Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитывается в непрерывный трудовой стаж работы на Крайнем Севере при предоставлении льготы по оплате к месту отдыха и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику только по основному месту работы.

7.5. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (регистрация брака, рождение ребенка, смерть члена семьи) и по другим уважительным причинам до пяти календарных дней статья 128 Трудового кодекса.

7.6. Материальная помощь членам семьи умершего работника муниципального образовательного учреждения или работнику муниципального образовательного учреждения в связи со смертью члена (членов) его семьи выплачивается в размере 10000 рублей в пределах бюджетных ассигнований на текущий финансовый год.

В случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, детям, выплата производится по личному заявлению указанных лиц, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства о браке).

В случае смерти супруга/супруги, родителей, детей работника материальная помощь оказывается при предоставлении личного заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

7.7. Педагогам, добившихся высоких результатов участия школьников на этапе олимпиады выше регионального уровня выплачивается денежное вознаграждение.

7.8. Педагогам, победителям, призерам конкурса педагогического мастерства «Педагог года» в качестве приза выплачивается денежное вознаграждение.

7.9. Педагогам, осуществляющим классное руководство устанавливается денежное вознаграждение.

7.10. Лица, работающие в муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования город Ноябрьск в сфере образования имеют право одновременно с правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отдыха и обратно, на получение денежной компенсации на санаторно-курортное лечение и оздоровление в размере 15000 (пятнадцать тысяч) рублей на одного работника.

7.11. Компенсация, установленной пунктом 7.10 настоящей статьи является целевой и не суммируется в случае, если работник учреждения не воспользовался своим правом на получение денежной компенсации.



7.12. В целях создания заинтересованности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учётом имеющейся категории, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

## 8. Гарантии профсоюзной деятельности

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права статья 370 Трудового кодекса.

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с Профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Соглашением.

8.4. Работодатель предоставляет Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, при наличии - транспортом статья 370 Трудового кодекса. Администрация представляет горкому бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивающие сохранность дорогостоящего оборудования, документов и денег, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы **горкома** и проведения собраний и конференций; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и средства связи, в том числе междугородней; предоставляет безвозмездно, электронную почту и Интернет.

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет горкома в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и **членов горкома** (Профсоюза) на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, пленумов, президиума.

8.7. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.8. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.9. Работодатель с учетом мнения Профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя статьи 82, 374 Трудового кодекса;
- привлечение к сверхурочным работам статья 99 Трудового кодекса;
- разделение рабочего времени на части статья 105 Трудового кодекса;
- выход на работу в выходные и праздничные дни статья 113 Трудового кодекса;
- очередность предоставления отпусков статья 123 Трудового кодекса;
- установление заработной платы статья 135 Трудового кодекса;
- применение систем нормирования труда статья 159 Трудового кодекса;
- массовые увольнения статья 180 Трудового кодекса;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем статья 101 Трудового кодекса;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка статья 190 Трудового кодекса;
- создание комиссий по охране труда статья 218 Трудового кодекса;
- составление графиков сменности статья 103 Трудового кодекса;
- утверждение формы расчетного листка статья 136 Трудового кодекса;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда статья 147 Трудового кодекса;
- размеры повышения заработной платы в ночное время статья 154 Трудового кодекса;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения статьи 193, 194 Трудового кодекса;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей статья 196 Трудового кодекса;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам статья 136 Трудового кодекса и другие вопросы.

8.10. Работодатель обеспечивает дополнительные льготы и гарантии для председателя первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения и **членов президиума Городского комитета Профсоюза:**

- производить из фонда надбавок и доплат (далее – ФНД) к заработной плате выплату стимулирующего характера председателю профсоюзной организации образовательного учреждения, **члену президиума Городского комитета Профсоюза** согласно предусмотренного критерия за данный вид работы в положении о ФНД образовательных учреждений;
- 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, созываемых **Профсоюзом** по обоюдному согласию;
- работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признавать социально значимой для трудового коллектива и принимать во внимание при поощрении работников.

## **IX. Обязательства Профсоюза**

9. Профсоюз обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

9.2. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников статья 86 Трудового кодекса.

9.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

9.4. Участвовать в работе по распределению летних путевок для детей работников образовательных учреждений и обеспечению их новогодними подарками.

9.5. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в отдел социального страхования.

9.6. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза по мере необходимости.

9.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждениях.

## **10. Социальное партнерство при реализации настоящего соглашения**

10. Ответственность сторон. Стороны договорились:

10.1. Администрация направляет Соглашение в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Соглашения.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Соглашения и его положений.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Соглашения разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Соглашения, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящее Соглашение действует со дня регистрации в течение трех лет. В период разработки и согласования проекта Соглашения на следующий период, действует настоящее Соглашение до момента подписания нового.

10.8. Переговоры по заключению нового Соглашения будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения по инициативе Профсоюза.

**Члены комиссии:**

1.	Председатель Территориальной организации города Ноябрьска Профсоюза работников народного образования и науки РФ	Вахонина И.П.
2.	Председатель первичной профсоюзной организации МДОУ «Мальвина»	Т.С. Новикова
3.	Председатель первичной профсоюзной организации МОУ СОШ № 9	Г.Г. Нуркаева
4.	Член президиума Городского комитета	Л.М. Галеева
5.	Член президиума Городского комитета	А.Е. Тельминова
6.	Директор МОУ СОШ № 2 УИИЯ	И.Л. Гребнева
7.	Директор МОУ СОШ № 5	И.А. Рябова
8.	Заведующая МДОУ «Аленький цветочек»	Т.Е. Кокорина

9.	Заведующая МДОУ «Надежда»	Т.П. Вишнякова
10.	Директор МОУ ДОД «ЦДТ»	Т.А. Ермакова
11.	Заместитель Главы Администрации по молодежной политике, спорту, образованию, здравоохранению и социальной защите	В.Н. Сиренко
12.	Начальник департамента образования Администрации города Ноябрьска	Н.Н. Гудкова
13.	Заместитель начальника департамента образования Администрации города Ноябрьска	Н.А. Туктарева
14.	Главный экономист департамента образования Администрации города Ноябрьска	С.Ю. Грузд
15.	Главный специалист, юрисконсульт	Я.В. Лысина