

СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией города и Сургутской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, на 2015 - 2017 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение по обеспечению социальных гарантий работникам образовательных учреждений (далее – Соглашение) заключено между Администрацией города в лице Главы города Сургута (далее – Администрация), и работниками муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города (далее – работники), представляемыми Сургутской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя, именуемыми в дальнейшем «Стороны».

1.2. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 14.10.2014), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Соглашение заключено в целях достижения оптимального согласования интересов Сторон в рамках социального партнерства и предоставления работникам с учётом экономических возможностей более благоприятных социальных гарантий, льгот и компенсаций по сравнению с установленными действующим законодательством Российской Федерации, Ханты - Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами.

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

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

1.6. Действие Соглашения распространяется:

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

- на работников муниципального казенного учреждения «Информационно – методический центр», муниципального казенного учреждения «Управление дошкольными образовательными учреждениями», муниципального казенного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» (в части пунктов 1.7, 3, 4.1, 4.4 - 4.15, 6.3, 8 - 10, 11 настоящего Соглашения);

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

- на работодателей – муниципальное казенное учреждение «Информационно – методический центр», муниципальное казенное учреждение «Управление дошкольными образовательными учреждениями», муниципальное казенное учреждение для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» (далее – учреждения) (в части пунктов 1.7, 3, 4.1, 4.4 - 4.15, 6.3,8 - 10, 11 настоящего Соглашения);

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

- на Сургутскую городскую организацию Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее -Сургутская городская организация Профсоюза) в пределах гарантий его прав и принятых им на себя обязательств;

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

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

1.8. С учетом особенностей деятельности образовательного учреждения, его финансовых возможностей в коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые, социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством, настоящим Соглашением, за счёт средств от приносящей доход деятельности (кроме средств родительской платы за присмотр и уход за детьми в муниципальных образовательных учреждениях, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования).

1.9. Соглашение заключено сроком на три года, действует с 1 января 2015 года до 31 декабря 2017 года.

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

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

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

2. Обязательства Сторон

2.1. Стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

2.2. Обязательства Администрации:

2.2.1. Обеспечивать финансирование социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Соглашением, в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

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

2.3. Обязательства Сургутской городской организации Профсоюза

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

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

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

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

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

3. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

3.2. При приёме на работу работодатель:

- заключает с работником трудовой договор, на основании которого издает приказ о приеме на работу;

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

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

3.4. Работодатель гарантирует педагогическим, руководящим работникам повышение квалификации по профилю деятельности не реже одного раза в три года.

Формы повышения квалификации работников определяются работодателем в соответствии со ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работники обязаны:

3.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них заключенным трудовым договором.

3.5.2. Выполнять требования, определённые должностной инструкцией, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

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

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

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

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

4.3.1. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся, воспитанников образовательных учреждений, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников данных образовательных учреждений (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники образовательных учреждений осуществляют педагогическую (учебно-воспитательную), методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного

объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

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

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

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах), либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе, прочие специалисты, служащие, рабочие - к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 4.3.1 настоящего Соглашения.

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

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

4.6. Очерёдность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

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

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочего места, специальной оценки условий труда – от 7–ми до 12–ти календарных дней согласно приложению 1 к настоящему Соглашению;

- работникам с ненормированным рабочим днем – от 3–х до 12–ти календарных дней согласно приложению 1 к настоящему Соглашению.

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

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

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

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

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

- временной нетрудоспособности;
- наступления срока отпуска по беременности и родам;
- совпадение сроков ежегодного и учебного отпусков;
- по желанию работника, согласованному с руководителем учреждения;
- выполнения работником государственных (общественных) обязанностей;
- в связи с отзывом из ежегодного оплачиваемого отпуска по служебной необходимости с согласия работника.

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

4.13.1. С сохранением заработной платы (в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда), в случаях:

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

4.13.2. Без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14–ти лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14–ти лет без матери – до 14–ти календарных дней в год;

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

4.14. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск (в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда) в количестве 6–ти календарных дней работнику, являющемуся руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

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

4.16. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются муниципальным правовым актом Администрации города.

5. Оплата труда

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. В образовательных учреждениях применяется система оплаты труда, установленная постановлением Администрации города Сургута от 10.09.2014 № 6233 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута».

5.1.2. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, оплата за часы педагогической работы по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, и детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, продолжавшееся свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения, обучения на дому за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения образовательным учреждением изменений в тарификацию.

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

5.2. Администрация признаёт необходимым производить выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательных учреждений, установленные постановлением Администрации города Сургута от 10.09.2014 № 6233 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута».

Стороны пришли к соглашению о том, что отдельные выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам образовательных учреждений устанавливаются в следующем порядке:

5.2.1. Ежемесячная доплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы по специальности в размере 45% от основного оклада за норму часов работы за ставку заработной платы.

Молодым специалистом считается лицо:

- в возрасте до 30 лет (включительно);
- являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;

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

5.2.2. Ежемесячную доплату за работу с библиотечным фондом учебников в размере до 20% от должностного оклада в зависимости от количества экземпляров учебников в общеобразовательных учреждениях:

- до 10 тысяч экземпляров – 5%;
- от 10 тысяч до 20 тысяч экземпляров– 10%;
- от 20 тысяч до 30 тысяч экземпляров– 15%;
- свыше 30 тысяч экземпляров– 20%.

Количество учебников определяется ежегодно по данным статистической отчетности по формам № ОШ–1, № ОШ–5 на начало учебного года. При изменении количества учебников после сдачи указанной статистической отчетности, размер доплаты изменению не подлежит.

5.2.3. Доплата за работу с неблагоприятными условиями труда (вредными и опасными условиями труда) в размере до 12% от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда, по результатам специальной оценки условий труда, аттестации рабочего места по условиям труда (до завершения срока действия данной аттестации) в порядке согласно приложению 2 к настоящему Соглашению.

5.2.4. Доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра), осуществляемой на основе графиков работы.

5.2.5. Оплата труда за сверхурочную работу (выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы) вследствие неявки сменяющего работника или родителей воспитателям, младшим воспитателям за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха в количестве часов, отработанных сверхурочно.

5.2.6. Оплата труда за работу в выходные, нерабочие праздничные дни в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной часовой или дневной ставки за каждый фактический час работы в указанные дни;

- работникам, получающим месячный оклад, – в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной, нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы за все часы, фактически отработанные в указанные дни.

По желанию работника за работу в выходной, нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха. Оплата в данном случае производится в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

5.2.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, доплаты за увеличение объема выполняемых работ (расширенную зону обслуживания) в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательного учреждения. Данные доплаты регламентируются коллективным договором или локальным нормативным актом образовательного учреждения.

5.2.8. Ежемесячная выплата педагогическим работникам при использовании длительного отпуска сроком до одного года в размере 40% от основного оклада за норму часов работы за ставку заработной платы.

5.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.3.1. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляется на фактическую месячную заработную плату в порядке, установленном действующим законодательством.

5.3.2. Заработная плата работникам образовательных учреждений выплачивается два раза в месяц (до 15-го числа месяца, следующего за расчетным, и до 25-го числа текущего месяца).

5.4. Администрация признаёт необходимым производить работникам, образовательных учреждений, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (кроме работающих на условиях неполного рабочего времени), в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), следующие единовременные выплаты:

5.4.1. Единовременное премирование при наличии экономии фонда оплаты труда в размере до одного месячного фонда заработной платы к профессиональному празднику День Учителя.

5.4.2. Единовременное премирование в размере до одного месячного фонда заработной платы в год по основной тарифной ставке (должностному окладу) за норму часов работы за ставку заработной платы, в течение года к следующим праздничным дням.

- 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день;

- 1 мая – Праздник Весны и Труда;

- 9 мая – День Победы;

-12 июня – День России;

- 4 ноября – День народного единства.

При наличии экономии фонда оплаты труда премии могут быть выплачены к праздничным дням со дня образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципального образования городской округ город Сургут, а также к торжественным событиям, имеющим федеральное, региональное или городское значение.

5.4.3. Единовременное премирование работников по результатам работы за год за счет обоснованной экономии средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с департаментом образования Администрации города, в порядке, установленном постановлением Администрации города Сургута от 10.09.2014 № 6233«Об

установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута».

5.4.4. Единовременную выплату к отпуску в размере месячного фонда заработной платы по основной тарифной ставке (должностному окладу) за норму часов работы за ставку заработной платы один раз в календарном году в следующем порядке:

5.4.4.1. Основанием для выплаты является письменное заявление работника, приказ образовательного учреждения о предоставлении ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска и о единовременной выплате к отпуску.

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

5.4.4.3. Единовременная выплата к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

5.4.4.4. Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату к отпуску в размере пропорционально отработанному в календарном году времени.

5.4.4.5. Единовременная выплата к отпуску не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

5.5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.5.1. Образовательные учреждения в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут самостоятельно определять виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

Порядок и условия их выплаты регламентируются положением об оплате труда учреждения, согласованным директором департамента образования Администрации города.

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

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации

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

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

6.2.1. Единовременное вознаграждение педагогическим работникам образовательных учреждений при выходе на пенсию при соблюдении следующих условий:

1) достижение работником пенсионного возраста (общеустановленного для жителей местностей, приравненных к районам Крайнего Севера - для женщин 50 лет; для мужчин - 55 лет);

2) увольнение работника в связи с выходом на пенсию впервые в его трудовой деятельности;

3) наличие у работника стажа работы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре не менее 10 лет.

Указанное вознаграждение выплачивается в следующих размерах:

- руководителям 1 уровня - 32 основных оклада, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- руководителям 2 уровня - 30 основных окладов, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- руководителям 3 уровня - 25 основных окладов, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- педагогическому персоналу - 28 основных окладов, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2.2. Единовременное пособие работникам образовательных учреждений, кроме педагогических работников, оговоренных в пункте 6.2.1 настоящего Соглашения, при соблюдении следующих условий:

1) достижении работником пенсионного возраста (общеустановленного для жителей местностей, приравненных к районам Крайнего Севера - для женщин 50 лет; для мужчин - 55 лет);

2) увольнение работника в связи с выходом на пенсию впервые в его трудовой деятельности.

Указанное пособие выплачивается в следующих размерах:

- руководителям 1 уровня - 6,5 основных окладов, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- руководителям 2 уровня - 6 основных окладов, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- руководителям 3 уровня - 5 основных окладов, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- педагогическим работникам - 5,5 основных окладов, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- прочим специалистам - 5 основных окладов, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- служащим - 4 основных оклада, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- рабочим - 3 тарифных ставки, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Молодым специалистом считается лицо:

- в возрасте до 30 лет (включительно);

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

- получившее образование по очной форме обучения;

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

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

6.2.4. Единовременное пособие работникам, вступающим в первый брак, в размере среднемесячной заработной платы по основной занимаемой должности.

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

6.2.5. Материальная помощь в связи со смертью членов семьи (муж, жена, дети, мать, отец), родственников (брат, сестра) в размере 5000 рублей.

В случае смерти в течение 6 месяцев двух или более членов семьи работника (муж, жена, дети, мать, отец), родственников (брат, сестра) материальная помощь выплачивается в размере 100 000 рублей.

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

6.2.6. Единовременное вознаграждение работникам в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет в размере 10 000 рублей.

Выплата производится по основной занимаемой должности.

6.2.7. Материальная помощь неработающим пенсионерам один раз в год в размере 1200 рублей.

Право на получение выплаты имеют неработающие пенсионеры, проживающие в г. Сургуте, прекратившие трудовую деятельность в муниципальных учреждениях до 01 января года, в котором производится выплата.

6.2.8. Материальная помощь работникам в случае пожара жилого дома или квартиры, в которых они проживают, в размере 3000 рублей.

6.2.9. Материальная помощь один раз в год работникам, имеющим трех и более детей или ребенка-инвалида, в размере 2000 рублей.

6.2.10. Компенсация расходов на зубопротезирование.

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

- преподаватели общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования;

- воспитатели образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

6.2.10.2. Компенсация расходов на зубопротезирование производится в зависимости от стажа работы в муниципальных учреждениях на должностях, отнесенных к категориям, указанным в пункте 6.2.10.1 настоящего Соглашения, в следующих размерах:

- до 3 лет - 30 % стоимости;
- свыше 3 лет - 50 % стоимости, но не более 50 000 рублей в год.

6.2.10.3. При расчете компенсации учитывается стоимость услуг зубопротезирования по следующим видам работ:

- несъемные протезы из стали с металлозащитным покрытием, облицовкой из пластмассы по отечественной технологии;

- съемные пластиночные протезы;

- все виды вкладок;

- бюгельные протезы;

- штифтовые зубы;

- реставрация ортопедических и ортодонтических аппаратов, кроме металлокерамики, фарфора и драгоценных металлов.

6.2.10.4. В случае выполнения зубопротезирования по иным технологиям, с применением металлокерамики, фарфора, драгоценных металлов, компенсации подлежит стоимость работ, но не выше стоимости аналогичных работ, выполненных с применением материалов и по технологиям, предусмотренным пунктом 6.2.10.3 настоящего Соглашения.

6.2.11. Ежемесячные компенсационные выплаты работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и находящимся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – в размере 50 рублей с применением районного коэффициента в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 03.11.1994 № 1206 «Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан» (с изменениями от 21.05.2013).

6.2.12. Оплату один раз в два года за счет средств работодателя проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 20 килограммов свыше норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном образовательном учреждении.

Работодатель оплачивает стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений), независимо от времени и места

использования отпуска как самим работником, так и неработающими членами его семьи при условии использования отпуска в течение текущего календарного года. Компенсация стоимости проезда неработающим членам семьи производится при предоставлении документов, подтверждающих факт отсутствия трудоустройства члена семьи (трудовая книжка с последней записью об увольнении, документы, выдаваемые службой занятости, пенсионное удостоверение, справка с места учебы детей и др.).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда, не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска, в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств. В трехдневный срок после возвращения из места проведения отдыха работник должен представить проездные документы, составить авансовый отчет о расходовании средств и представить его в бухгалтерию организации.

Излишне выплаченные суммы в счет компенсации стоимости проезда возвращаются работником в течение 3 дней с момента выхода из отпуска.

В случае выплаты работнику недостаточной суммы на компенсацию стоимости проезда, разница возмещается работодателем в течение месяца с момента предоставления работником билетов или других документов, подтверждающих проезд.

6.2.13. Оплату стоимости проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году:

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

6.2.14. Компенсацию стоимости услуг по погребению умершего работника, в том числе работника, вышедшего на пенсию из образовательного учреждения и не продолжавшего трудиться после увольнения, в размере фактически произведенных и документально подтвержденных затрат на оказание услуг, предоставляемого сверх гарантированного перечня услуг по погребению, но не более 5 тысяч рублей.

6.3. Администрация признаёт необходимым производить работникам муниципальных казенных учреждений «Информационно – методический центр», «Управление дошкольными образовательными учреждениями», «Центр диагностики и консультирования» выплаты социального характера, установленные решением Думы города для работников муниципальных учреждений, осуществляющих материально-техническое и организационное обеспечение деятельности органов местного самоуправления городского округа город Сургут и муниципальных учреждений.

6.4. Сургутская городская организация Профсоюза в целях усиления социальной защиты работников, членов их семей обязуется контролировать расходование средств на социальную защиту работников, членов их семей, неработающих пенсионеров.

7. Учёт и распространение действия имеющихся квалификационных категорий работников

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации;

- при работе по педагогической должности, по которой установлена квалификационная категория, 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);

- при переезде из других регионов Российской Федерации;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, установленных приложением 3 к настоящему Соглашению.

8. Охрана труда

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

8.1.2. Работодатель обязан:

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

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

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

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

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

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

8.2. Сургутская городская организация Профсоюза обязуется:

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

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

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

9. Жилищно-бытовые условия

9.1. Администрация и Сургутская городская организация Профсоюза обязуются:

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

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

10. Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов

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

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

10.1.2. Признавать Сургутскую городскую организацию Профсоюза единственным партнёром при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Соглашения и осуществлять свои взаимоотношения с Сургутской городской организацией Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 02.07.2013), настоящим Соглашением.

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

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

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

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

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

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

10.2. Сургутская городская организация Профсоюза обязуется:

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

10.2.2. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательных учреждений.

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

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

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

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

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

10.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

11. Заключительные положения

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

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

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

Глава города Сургута

_____ Д.В. Попов
_____ 2014 г.

Председатель Сургутской городской
организации Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации
_____ Л.И. Андриади
_____ 2014 г.

Приложение 1 к Соглашению между Администрацией города и Сургутской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, на 2015 - 2017 годы

Перечень должностей работников муниципальных учреждений и количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска, устанавливаемых за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	
		за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочего места, специальной оценки условий труда	за ненормированный рабочий день
1.	Муниципальные образовательные учреждения		
1.1.	Главный бухгалтер, специалист по охране труда I, II категории, ведущий специалист по охране труда, заведующий музеем		до 12
1.2.	Бухгалтер I, II категории, ведущий бухгалтер, экономист I, II категории, ведущий экономист, заведующий библиотекой, специалист по кадрам, художник		до 10
1.3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель заведующего по административно – хозяйственной работе, начальник хозяйственного отдела, заведующий хозяйством, лаборант, секретарь, секретарь руководителя, секретарь-машинистка, ведущий библиотекарь, библиотекарь I, II категории, эксперт, звукооператор, звукорежиссер, педагог - библиотекарь		до 9
1.4.	Аккомпаниатор, делопроизводитель, зоотехник		до 7
1.5.	Водитель автомобиля		3
1.6.	Главный инженер	7	до 5
1.7.	Заведующий бассейном, заведующий столовой, шеф-повар	7	3
1.8.	Агроном	7	

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	
		за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочего места, специальной оценки условий труда	за ненормированный рабочий день
1.9.	Ветеринарный врач	12	
1.10.	Слесарь-сантехник, электросварщик	12	
1.11.	Аппаратчик химводоочистки, занятый: а) ведением процесса хлорирования б) выполнением других работ по химической очистке воды	12 7	
1.12.	Младший воспитатель	7	
1.13.	Лаборант химического анализа	7	
1.14.	Электроник, электроник I, II категории, ведущий электроник, инженер, инженер I, II категории, ведущий инженер, техник, техник I, II категории	7	
1.15.	Уборщик служебных помещений, уборщик производственных и служебных помещений, повар детского питания, повар, мойщик посуды, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий зеленого хозяйства, рабочий по уходу за животными	7	
2.	Муниципальные казенные учреждения «Информационно-методический центр», «Управление дошкольными образовательными учреждениями», «Центр диагностики и консультирования»		
2.1.	Директор учреждения		до 9
2.2.	Заместитель директора учреждения, главный бухгалтер, начальник отдела, заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела		до 6
2.3.	Ведущий инженер, ведущий инженер – программист, ведущий инженер – электроник, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, врач – методист, эксперт, ведущий специалист по охране труда		до 5
2.4.	Методист, специалист по кадрам, бухгалтер I категории, ведущий документовед, документовед I категории, заведующий хозяйством, инженер – программист I категории, инженер – электроник I категории, экономист I категории, юрисконсульт I категории, техник, специалист по охране труда		до 4

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)	
		за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам аттестации рабочего места, специальной оценки условий труда	за ненормированный рабочий день
	I категории		
2.5.	Водитель автомобиля		3
2.6.	Архивариус, бухгалтер, бухгалтер II категории, документовед, документовед II категории, делопроизводитель, инженер, инженер II категории, инженер – программист, инженер – программист II категории, инженер – электроник, инженер – электроник II категории, машинистка I категории, секретарь руководителя, экономист, экономист II категории, юрисконсульт, юрисконсульт II категории, специалист по охране труда II категории, специалист по охране труда		3
2.7.	Уборщик служебных помещений	7	

Глава города Сургута

_____ Д.В. Попов
 _____ 2014 г.

Председатель Сургутской
 городской организации Профсоюза
 работников народного образования
 и науки Российской Федерации
 _____ Л.И. Андриади
 _____ 2014 г.

Приложение 2 к Соглашению между Администрацией города и Сургутской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, на 2015 - 2017 годы

Порядок установления размера доплаты за вредные и (или) опасные условия труда в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города

№ п/п	Наименование показателя	Порядок установления доплаты за вредные и (или) опасные условия труда
1.	Подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – 4%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 5%
2.	Подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (пятнадцать и более лет)	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – 6%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 7%
3.	Подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов – 8%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 9%
4.	Подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факто-	До 2-х вредных и (или) опасных производственных факторов –

	ры, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности	10%; от 3-х и более вредных и (или) опасных производственных факторов – 11%
5.	Опасные условия труда (4 класс) - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности	12%

Глава города Сургута

_____ Д.В. Попов
_____ 2014 г.

Председатель Сургутской
городской организации Профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
_____ Л.И. Андриади
_____ 2014 г.

Приложение 3к Соглашению между Администрацией города и Сургутской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, на 2015 - 2017 годы

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Преподаватель
Преподаватель	Учитель
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 работы 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 (допризывной подготовки)	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 работы 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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
	(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, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре

Глава города Сургута

_____ Д.В. Попов
« _____ » _____ 2014 г.

Председатель Сургутской
городской организации Профсоюза
работников народного образования
и науки Российской Федерации
_____ Л.И. Андриади
« _____ » _____ 2014 г.