

## **СОГЛАШЕНИЕ**

**между Администрацией города Сургута и Сургутской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, на 2025 – 2027 годы**

### **Раздел I. Общие положения**

1.1. Настоящее соглашение по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, (далее – Соглашение) заключено между Администрацией города Сургута в лице Главы города Сургута Слепова Максима Николаевича (далее – Администрация города) и Сургутской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Сургутская городская организация Профсоюза) в лице председателя Андриади Любовь Ивановны, именуемыми в дальнейшем «Стороны».

1.2. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 годы, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, (далее – учреждения) и обеспечению их стабильной и эффективной деятельности, повышению социальной защищенности работников сферы образования, введению дополнительных мер социальной поддержки с учётом экономических возможностей.

1.3. Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования.

1.4. Соглашение обязательно к применению для учреждений, на которые оно распространяется, при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Соглашение распространяется:

на работодателей, подведомственных департаменту образования Администрации города (далее – департамент образования);

на работников, являющихся членами Профсоюза, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными департаменту образования;

на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными департаменту образования, не являющихся членами Профсоюза, от имени которых работодатели на основании письменного

заявления работника ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, настоящим Соглашением;

на иных работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, подведомственными департаменту образования;

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

- на Сургутскую городскую организацию Профсоюза в пределах гарантий ее прав и взятых ею на себя обязательств;

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

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

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячно на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы, на основании письменного заявления работника.

1.7. Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

1.8. Стороны договорились о том, что:

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

Коллективные договоры учреждений не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, муниципальными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.8.2. Для повышения эффективности реализации Соглашения Стороны осуществляют контроль за реализацией данного Соглашения.

1.8.3. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Соглашения и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников учреждений.

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

1.9. 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.

1.10. Соглашение вступает в силу с 01 января 2025 года и действует по 31 декабря 2027 года включительно.

## **Раздел II. Обязательства Сторон Соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, Администрация города и Сургутская городская организация Профсоюза договорились:

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

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

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

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

2.1.5. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

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

2.2. Обязательства Администрации города:

2.2.1. Обеспечивать полное и своевременное финансирование учреждений в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утверждёнными решением Думы города о бюджете города Сургута, в том числе финансирование социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Соглашением.

2.2.2. Организовать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

2.2.4. Представлять председателю Сургутской городской организации Профсоюза по его запросам информацию о численности, составе работников,

системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. Предоставлять возможность председателю Сургутской городской организации Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях департамента образования.

2.2.6. В обязательном порядке при разработке проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий работников, обеспечивать согласование таких проектов документов с председателем Сургутской городской организации Профсоюза.

В целях реализации настоящего пункта департамента образования обеспечивает согласование проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера и учет мнения Сургутской городской организации Профсоюза в сроки, предусмотренные Регламентом Администрации города.

2.3. Обязательства Сургутской городской организации Профсоюза:

2.3.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений.

2.3.2. Оказывать членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям учреждений консультативную помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, защиты прав работников, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением.

2.3.3. Содействовать предотвращению социальной напряженности, предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров, трудовых конфликтов в учреждениях.

2.3.4. Проводить экспертизу проектов муниципальных правовых актов, актов ненормативного характера, затрагивающих права и интересы работников учреждений, анализировать практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

2.3.7. Вносить предложения по совершенствованию условий труда работников, установлению социальных льгот, гарантий и компенсаций работникам и членам их семей, неработающим пенсионерам.

2.3.8. Обеспечивать участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации работников учреждений.

### **Раздел III. Развитие социального партнерства**

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

3.1.2. Руководствуясь подпунктом «д» пункта 2 части 2 статьи 29 и частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Стороны признают обязательность заключения в образовательном учреждении коллективного договора и обязуются содействовать заключению коллективного договора в каждом учреждении, обеспечения его открытости и доступности.

3.1.3. Осуществлять систематический мониторинг заключения коллективных договоров учреждений.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждений, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.5. Представлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников учреждений.

3.1.6. Содействовать осуществлению в учреждениях в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

3.1.8. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации учреждений принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.1.9. По мере необходимости проводить мониторинги соблюдения учреждениями норм трудового законодательства, положений Соглашения.

3.1.10. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательным учреждением, предусмотренных частью 4 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательного учреждения, принятия

локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательном учреждении.

3.1.11. Способствовать формированию в учреждениях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2. Стороны договорились о продолжении совместной работы по осуществлению контроля за соблюдением работодателями требований и рекомендаций, разрабатываемых федеральными и региональными органами государственной власти по сокращению избыточной отчетности учителей, в том числе:

- контроль за соблюдением требований, установленных рекомендуемым перечнем документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, образовательной организацией, реализующей основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, с участием учителей указанных организаций, подготовленным Министерством просвещения России совместно с Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (письмо от 18.12.2020 № ск-578/08 / 01-350/13-01);

- контроль за соблюдением требований о том, что виды работ, связанные с ведением иной документации, не предусмотренной рекомендуемым перечнем документов, указанным в абзаце втором настоящего пункта, не входят в непосредственные обязанности учителя или учителя, выполняющего функции классного руководителя, и осуществляются с письменного согласия работника с указанием в трудовом договоре содержания работ, срока их выполнения и размера оплаты (в соответствии с положениями Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536).

При этом Стороны рекомендуют учитывать в показателях (критериях) при установлении стимулирующей выплаты учителям за качество выполняемой работы отчетность учителей, имеющую непостоянный характер, но требующую значительных временных и трудовых затрат. Основания, порядок, конкретный размер, параметры и критерии установления стимулирующей выплаты устанавливаются локальным актом образовательного учреждения.

#### **Раздел IV. Развитие молодежного кадрового потенциала**

4.1. Стороны при рассмотрении вопросов развития молодежного кадрового потенциала системы образования исходят из того, что в целях закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов и в иных случаях, когда правовыми актами предоставление мер социальной поддержки связывается с наличием статуса «молодой специалист», такой статус

определяется в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

В целях настоящего Соглашения понятие «молодой специалист» применяется в значении, установленном пунктом 6 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ): молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 настоящего Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

4.2. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов Стороны совместно:

4.2.1. Реализуют мероприятия с молодыми специалистами с целью закрепления их в учреждениях.

4.2.2. Содействуют трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска.

4.2.3. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов.

4.2.4. Содействуют повышению профессиональной квалификации молодых педагогов и их карьерному росту в рамках управления персоналом.

4.2.5. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в образовательных учреждениях.

4.2.6. Внедряют различные формы поддержки и поощрения молодых специалистов, совместно обеспечивают их правовую и социальную защищенность.

4.2.7. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

4.2.8. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

4.2.9. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

4.2.10. Содействуют работе совета молодых педагогических работников образовательных учреждений с целью содействия молодым специалистам в социально-профессиональной адаптации, профессиональном росте, развитии творческого потенциала, оказании помощи в решении социальных проблем.

4.2.11. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства.

4.2.12. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов; проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

4.2.13. Организуют и проводят мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.

4.2.14. Осуществляют поддержку и реализацию мероприятий, направленных на поддержку патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

4.3. Сургутская городская организация Профсоюза:

4.3.1. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов.

4.3.2. Информировывает молодых педагогов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

4.3.3. Координирует деятельность совета молодых педагогических работников образовательных учреждений.

4.3.4. Оказывает материальную поддержку и организационную помощь молодежным педагогическим объединениям (советам молодых педагогов города, советам молодых педагогов образовательных учреждений и др.).

4.3.5. Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

4.4. Администрация города и Сургутская городская организация Профсоюза рекомендуют работодателям с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.4.1. Создавать условия для адаптации и профессионального становления молодых педагогов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности.

4.4.2. Создавать молодым педагогам необходимые условия труда, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современной компьютерной и оргтехникой.

4.4.3. Организовывать методическое сопровождение молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами из числа педагогических работников, показывающих высокие образовательные результаты, а также осуществлять материальное и моральное поощрение наставников в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

4.4.4. Создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы.

4.4.5. Способствовать формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательном учреждении в форме совета молодых педагогов.

4.4.6. Предусматривать дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых педагогов, включая материальное и моральное поощрение, в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

4.4.7. Назначать ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников образовательного учреждения.

4.5. Стороны рекомендуют при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодых педагогов содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодых педагогов на руководящие должности;
- закреплению за работниками из числа молодых специалистов наставников;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер поддержки работников из числа молодых специалистов;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением.

## **Раздел V. Трудовые отношения**

5.1. При регулировании трудовых отношений Стороны исходят из того, что:

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

5.1.2. Трудовой договор с работниками учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и

несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

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

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

5.1.6. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

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

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

5.1.7. Руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений образовательных учреждений наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном учреждении должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях в объеме не более 12-и часов в неделю, которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, для которых

данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

5.1.9. Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть по причине отсутствия документа об образовании и (или) квалификации, если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – приказ № 761н), утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела I «Основные положения» приложения к приказу № 761н.

Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

5.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись:

с правами и обязанностями работника по соответствующей должности, должностной инструкцией;

социальными, трудовыми правами и гарантиями для работников учреждения;

с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором,

иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.3. При приеме на работу работодатель проводит инструктаж работника по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.4. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1

статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

В порядке, установленном пунктом 23 раздела II Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», аттестационные комиссии учреждений дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ № 761н) и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

5.5. Администрация города и Сургутская городская организация Профсоюза договорились:

5.5.1. Рекомендовать предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.5.2. С руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами учреждений заключается трудовой договор либо на неопределенный срок, либо на определенный срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями, главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества учреждения, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

5.5.3. Работодатель гарантирует педагогическим работникам, работникам, замещающим руководящие должности, подготовку и дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже одного раза в три года.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников определяются работодателем в соответствии со статьей 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. Работники учреждения обязаны:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них заключённым трудовым договором, должностной инструкцией (при наличии);

2) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

3) не нарушать трудовую дисциплину, исполнять требования по охране труда, технике безопасности, незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;

4) обеспечивать правильную эксплуатацию технических средств, бережно относиться к имуществу работодателя, обеспечивать его сохранность.

## **Раздел VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников учреждений Администрация города и Сургутская городская организация Профсоюза исходят из того, что системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

6.2. Формирование систем оплаты труда работников учреждений, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, осуществляется с учетом:

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

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

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

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников образовательных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

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

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, а так же условия, размеры и порядок осуществления таких выплат определяются:

в образовательных учреждениях – постановлением Администрации города Сургута от 01.03.2024 № 854 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сургута»;

в муниципальных казенных учреждениях, муниципальном автономном учреждении «Информационно-организационный центр» – постановлениями Администрации города Сургута от 01.03.2019 № 1437 «Об определении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Сургута, кроме муниципальных образовательных учреждений, курируемых департаментом образования», от 01.03.2019 № 1438 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений города Сургута, муниципального автономного учреждения «Информационно-организационный центр».

6.4. Оплата труда в учреждениях, в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, устанавливается положением об оплате труда работников учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенного учреждения, размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному, автономному учреждению из бюджета города Сургута, предусмотренных на оплату труда работников, и средств учреждения от приносящей доход деятельности.

6.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности, в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера заработной платы осуществляется по окончании указанных периодов.

6.6. Оплата труда работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории.

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

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при работе в должности «учитель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при переезде из других регионов Российской Федерации;

при переходе из частной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в муниципальное образовательное учреждение;

при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение;

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

6.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки

к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение сверхурочной работы, за выполнение работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

При регулировании размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы работодатель обязан руководствоваться постановлениями Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 27.06.2023 № 35-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 23.09.2024 № 40-П.

6.8. Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за все часы фактической педагогической, учебной (преподавательской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

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

Причинами простоя, не зависящими от работодателя и работника, являются:

- 1) отключение водоснабжения, электроэнергии и иных коммунальных услуг в учреждении поставщиком коммунальных услуг;
- 2) чрезвычайные ситуации (аварии, катастрофы);
- 3) капитальный ремонт здания учреждения;
- 4) текущий ремонт здания, отдельных помещений, конструктивных элементов зданий по решению учредителя.

Причинами простоя по вине работодателя являются:

- 1) монтаж / демонтаж оборудования;

2) ремонт помещений, конструктивных элементов здания по решению руководителя (за счет средств, запланированных на данные цели в плане финансово-хозяйственной деятельности, бюджетной смете учреждения).

6.10. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда работника.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.11. Работодатели осуществляют выплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.12. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в полуторном размере за первые два часа работы, в двойном размере – за последующие часы работы, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период).

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей является сверхурочной работой.

6.13. Работодатели осуществляют оплату за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере одинарного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойного дневного или часового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (части оклада должностного оклада), ставки заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 06.12.2023 № 56-П.

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

1) Ежемесячная выплата педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, производится в размере 2 700 рублей с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2) Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за норму часов работы за ставку заработной платы по основной занимаемой должности, с применением районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году работникам учреждения, состоящим в списочном составе (за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого более 14 календарных дней), проработавшим не менее шести месяцев с момента трудоустройства.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится по основному месту работы и основной занимаемой должности, на основании письменного заявления работника, приказа учреждения.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

3) Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам выплачивается не более двух раз в календарном году, в едином размере в отношении всех категорий работников.

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 10 тысяч рублей.

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам производится работникам учреждения, 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).

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам производится по основному месту работы и основной занимаемой должности, на основании приказа департамента образования, в соответствии с которым руководитель учреждения издает приказ о выплате единовременной премии работникам учреждения.

6.15. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается системами оплаты труда работников, утвержденными постановлениями Администрации города, указанными в подпункте 6.3 пункта 6 раздела VI настоящего Соглашения.

6.16. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

6.16.2. 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.

6.16.3. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий по истечении сроков их действия в случаях, установленных пунктами 9.6 – 9.10 раздела IX настоящего Соглашения.

6.16.4. Педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой

не установлена квалификационная категория, в порядке, установленном пунктом 9.11 раздела IX настоящего Соглашения.

6.16.5. В период действия на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, работникам, обеспечивающим функционирование учреждения, работу дежурных групп непосредственно на своих рабочих местах, а также педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с применением дистанционных образовательных технологий, в случае, если для других работников приостановлена (отменена) деятельность, такая деятельность учитывается при установлении стимулирующих выплат. Основания, порядок, размер, параметры и критерии стимулирующей выплаты устанавливаются локальным актом учреждения на основании приказа департамента образования.

## **Раздел VII. Рабочее время и время отдыха**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется трудовым законодательством Российской Федерации, приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

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.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, Уставом учреждения, коллективным договором, настоящим Соглашением, для педагогических работников дополнительно расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком.

При установлении режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений работодатель руководствуется:

1) приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

2) приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени

и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, установленных для учащихся образовательных учреждений (далее – каникулярный период), не совпадающее с ежегодными основными и дополнительными оплачиваемыми отпусками работников, является рабочим временем для педагогических и других работников образовательных учреждений.

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

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

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

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

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

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

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

Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места нахождения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем

заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

- указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в определенном количестве часов, осуществляется на удаленном рабочем месте согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

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

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

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

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

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

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

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

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

7.8. Предоставление работникам ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

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

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

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

должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) с сохранением заработной платы в случаях:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- регистрации брака самого работника – до трёх календарных дней;
- регистрации брака детей работника – 1 календарный день;

- смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до трёх календарных дней;

2) без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14-и календарных дней в год;

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

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

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

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

## **Раздел VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

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

8.2. Работникам муниципальных учреждений производятся следующие выплаты социального характера:

8.2.1. Единовременная материальная помощь работникам муниципальных учреждений при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости впервые производится женщинам не ранее 50 лет,

мужчинам не ранее 55 лет.

Выплата производится педагогическим работникам муниципальных учреждений при стаже работы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, иным работникам муниципальных учреждений при стаже работы в муниципальных учреждениях города Сургута и (или) органах местного самоуправления города Сургута в следующих размерах:

1) при стаже работы не менее 10 лет:

а) руководителям учреждений – 215 000 рублей;

б) заместителям руководителя, главным бухгалтерам – 200 000 рублей;

в) руководителям структурных подразделений (отделений) – 170 000 рублей;

г) педагогическим работникам – 190 000 рублей;

д) рабочим – 45 000 рублей;

е) специалистам, служащим, иным работникам – 80 000 рублей;

2) при стаже менее 10 лет:

а) руководителям учреждений – 47 000 рублей;

б) заместителям руководителя, главным бухгалтерам – 44 000 рублей;

в) руководителям структурных подразделений (отделений) – 37 000 рублей;

г) педагогическим работникам – 42 000 рублей;

д) рабочим – 20 000 рублей;

е) специалистам, служащим, иным работникам – 35 000 рублей.

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

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

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

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

8.2.3. Единовременная материальная помощь работникам, впервые регистрирующим законный брак, в размере 20 000 рублей.

Если оба супруга работают в одном учреждении, то материальная помощь выплачивается только одному из супругов.

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

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

Если в одном учреждении работают несколько членов семьи

(родственников) умершего, материальная помощь выделяется одному из них по их выбору.

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

Выплата производится по основной занимаемой должности.

8.2.6. Ежегодная материальная помощь неработающим пенсионерам в размере 1 200 рублей.

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

- 1) имеющие регистрацию по месту жительства в городе Сургуте;
- 2) уволенные по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые из муниципального учреждения, которое будет производить выплату;
- 3) не осуществлявшие работу по трудовому договору с 01 января года, в котором производится выплата.

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

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

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

- 1) находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- 2) имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, инвалида I, II или III группы с причиной инвалидности «инвалидность с детства»;
- 3) имеющим трёх и более детей в возрасте до 18 лет.

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

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

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

8.2.9. Компенсация расходов на зубопротезирование.

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

- а) учителя общеобразовательных учреждений, педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели учреждений дополнительного образования;
- б) воспитатели образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования.

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

- до трёх лет – 30 % стоимости;

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

8.2.10. Единовременная материальная помощь работнику при рождении ребёнка в сумме 5 000 рублей.

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

При рождении двух и более детей материальная помощь выплачивается на каждого ребёнка.

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

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

8.2.12. Единовременная компенсационная выплата работнику в случае причинения тяжкого вреда его здоровью при исполнении им должностных обязанностей в размере 80% единовременной материальной помощи, предусмотренной пунктом 8.2.11 настоящего Соглашения.

8.2.13. Ежемесячная выплата социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных учреждений в виде возмещения расходов на оплату стоимости найма жилых помещений в размере ежемесячной платы за жилое помещение по договору найма жилого помещения, но не более 20 000 рублей.

Выплата производится:

1) педагогическим работникам, вновь принятым на вакантные должности по специальностям: учитель начальных классов, учитель физики, учитель математики, учитель информатики, учитель химии, учитель биологии, учитель русского языка и литературы, педагог-психолог в общеобразовательные учреждения, подведомственные департаменту образования Администрации города, ранее не состоявшим в трудовых отношениях с данными учреждениями;

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

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

- не являются собственниками жилых помещений или членами семьи собственника жилого помещения в городе Сургуте либо являются собственниками жилых помещений или членами семьи собственника жилого помещения в городе Сургуте, но обеспечены общей площадью жилого помещения на одного члена семьи менее учётной нормы, установленной органом местного самоуправления, либо являются членами семьи собственника жилого помещения, проживающими в квартире, но в составе семьи имеется больной, страдающий тяжёлой формой хронического заболевания, при которой

совместное проживание с ним в одной квартире невозможно, и не имеющими иного жилого помещения, принадлежащего на праве собственности в городе Сургуте;

- не являются нанимателями жилых помещений по договору социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма в городе Сургуте либо являются нанимателями жилых помещений по договору социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма в городе Сургуте, но обеспечены общей площадью жилого помещения на одного члена семьи менее учётной нормы, установленной органом местного самоуправления, либо являются нанимателями жилых помещений по договору социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма, но в составе семьи имеется больной, страдающий тяжёлой формой хронического заболевания, при которой совместное проживание с ним в одной квартире невозможно, и не имеющими иного жилого помещения, занимаемого по договору социального найма в городе Сургуте.

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

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

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

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

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

Ежемесячное возмещение расходов на оплату стоимости найма жилого помещения в случае, если педагогический работник отработал неполный месяц по причине приёма на работу или наступления обстоятельств, влекущих прекращение возмещения расходов (расторжение договора найма жилого помещения, увольнение работника, утрата права на получение данной выплаты), производится с учётом фактического количества календарных дней работы по трудовому договору (в период действия договора найма жилого помещения), исходя из размера ежемесячной платы за жилое помещение по договору найма жилого помещения, но не более 20 000 рублей.

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

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

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

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

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

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

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада (месячной тарифной ставки) работника, установленного на дату издания приказа о выплате данного пособия;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительные образовательные программы, определяются приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

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

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

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

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

9.5. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации,

подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжении трудовых отношений с таким педагогическим работником, повторная аттестация такого педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не более, чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности. В случае, если по результатам повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

9.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в период прохождения военной службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

9.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), присвоенной до 1 сентября 2023 года, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

Положения настоящего пункта применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на период рассмотрения заявления педагогического работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

9.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, присвоенной до 1 сентября 2023 года, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом 6 пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28.12.2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

9.9. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае наличия у него квалификационной категории, присвоенной после 1 сентября 2023 года, устанавливается уровень оплаты труда для таких работников в соответствии с присвоенной квалификационной категорией.

9.10. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятых на должности педагогических работников, осуществляется с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

9.11. Педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, установленных приложением к настоящему Соглашению.

Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается работодателем на основании заявления

работника, в соответствии с условиями, определенными настоящим Соглашением, коллективным договором образовательного учреждения.

## **Раздел X. Условия и охрана труда**

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

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

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

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

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

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

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

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

10.3. Сургутская городская организация Профсоюза:

10.3.1. Организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда.

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

Выборные органы первичных профсоюзных организаций в учреждениях осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением

работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами.

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

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

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

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

## **Раздел XI. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза**

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

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

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

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

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

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

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

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

11.2. Сургутская городская организация Профсоюза обязуется:

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

11.2.2. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

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

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

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

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

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

11.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

11.3.2. Работодатель ежемесячно в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации перечисляет по личному письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, на которых

распространяется действие настоящего Соглашения, денежные средства на счет профсоюзной организации из заработной платы указанных работников в размере 1% от начисленной заработной платы для организации контроля за выполнением обязательств настоящего Соглашения и оказания им помощи при возникновении разногласий с работодателем по применению положений Соглашения.

11.4. Стороны подтверждают, что работодатели обязаны:

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

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

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

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

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

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

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

11.5.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей

в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

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

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

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

12.1. Сургутская городская организация Профсоюза:

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

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

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

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

12.3. Стороны договорились:

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

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

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

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

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

### Раздел XIII. Заключительные положения

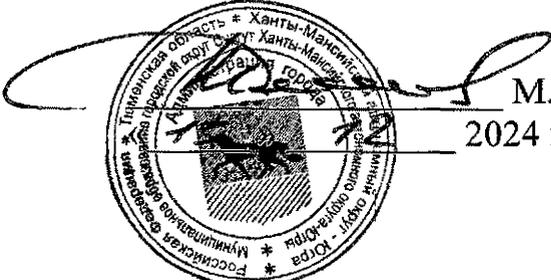
13.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами, его подписавшими, их представителями, соответствующими органами по труду.

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

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

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

Глава города Сургута

  
М.Н. Слепов  
2024 г.

Председатель Сургутской городской  
организации Профессионального  
союза работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации  
Л.И. Андриади  
2024 г.



Приложение к Соглашению между Администрацией города Сургута и Сургутской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, на 2025 – 2027 годы

**Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория**

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

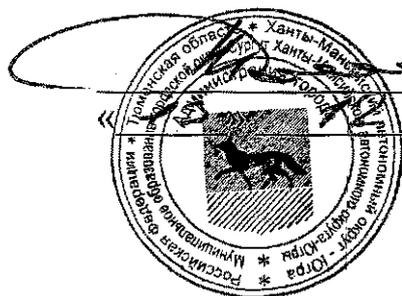
Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
1. Учитель, преподаватель	Учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
2. Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
3. Руководитель физического воспитания	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности «руководитель физического воспитания»)

<p>4. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины</p>	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, по основам безопасности и защиты Родины); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)</p>
<p>5. Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы по должности «мастер производственного обучения»); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности «мастер производственного обучения»)</p>
<p>6. Учитель-дефектолог, учитель-логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности «учитель-логопед», «учитель-дефектолог»)</p>
<p>7. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Музыкальный руководитель; концертмейстер</p>
<p>8. Преподаватель образовательной организации дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), концертмейстер</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер (при совпадении профиля работы); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)</p>

9. Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
10. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Инструктор по физической культуре; старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
11. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины)	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
12. Учитель трудового обучения (технологии), учитель труда (технологии)	Инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
13. Инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (в дошкольном учреждении, в дошкольном отделении общеобразовательного учреждения), старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по должности «инструктор по физической культуре»)
14. Музыкальный руководитель	Учитель музыки (в дошкольном учреждении, в дошкольном отделении общеобразовательного учреждения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы

	с профилем работы по должности «музыкальный руководитель»)
15. Преподаватель музыкальных дисциплин профессиональной образовательной организации	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств при совпадении профиля деятельности); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); музыкальный руководитель, концертмейстер

Глава города Сургута



М.Н. Слепов  
2024 г.

Председатель Сургутской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки



Российской Федерации  
Л.И. Андриади  
2024 г.