

Заведующий  
МАДОУ «Колокольчик»

*С.Я. Карькина*  
(подпись)  
«14» октября 2023 г.

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАДОУ «Колокольчик»

*В.А. Давыдова*  
(подпись)  
«14» октября 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения города Когалыма  
«Колокольчик»

на 2023-2026 годы

Коллективный договор, соглашение  
зарегистрировано

В управлении экономике  
(наименование органа по труду)  
Администрации г. Когалыма

регистрационный № 183-524

26 декабря 2023 г.

Цёвка В.В. (ф.И.О. подписавшего)





## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения .....	5
2.	Развитие педагогического потенциала .....	6
3.	Трудовые отношения .....	7
4.	Рабочее время и время отдыха .....	14
5.	Оплата и нормирование труда .....	17
6.	Социальные гарантии, льготы, компенсации .....	24
7.	Гарантии и льготы, обеспечиваемые работодателем .....	26
8.	Охрана труда .....	28
9.	Гарантии прав членов профсоюза учреждения .....	32
10.	Заключительные положения .....	34
11.	Приложение 1. Гарантии при аттестации педагогических работников .....	35
12.	Приложение 2. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях .....	40
13.	Приложение 3. Положение о гарантиях и компенсациях для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Колокольчик» .....	41
14.	Приложение 4. Продолжительность отпуска сотрудников.....	55



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Когалыма «Колокольчик» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (далее – Стороны).

1.2. Предмет Коллективного договора. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, компенсаций, льгот и другим вопросам, определенным сторонами.

Коллективный договор обязателен к применению, не содержит условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных федеральным и окружным законодательством, Отраслевым соглашением, заключенным на федеральном, окружном и муниципальном уровне, в том числе при:

- заключении трудовых договоров с работниками;
- разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется:

– на работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Профсоюза), состоящих в трудовых отношениях с работодателем;

– на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами Профсоюза, от имени которых работодатели на основании письменного заявления ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим Коллективным договором;

– на иных работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями;

– на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы при заключении данного Коллективного договора. С этой целью работники подают письменные заявления в профсоюзный комитет с просьбой представлять их интересы и заявление работодателю о ежемесячном удержании 1% от их заработной платы на расчетный счет Профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза и не передавшие полномочия на заключение Коллективного договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуальном порядке (ст. 30, ст. 31 ТК РФ).

Все положения настоящего Коллективного договора, в том числе установленные настоящим Коллективным договором права, льготы и гарантии, без каких-либо ограничений распространяются на руководителя Учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его представителями сторон.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые не ухудшают положение (не ущемляют социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы) работников по сравнению с действующей редакцией Коллективного договора. При наступлении условий, требующих изменения Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются документом «Дополнения и изменения №\_\_ к Коллективному договору Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Колокольчик», которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Коллективного договора в организациях действуют нормы, улучшающие права работников.

1.8. Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателями и не перечисляющих, по согласованию с ним, денежные средства из заработной платы на счет Когалымской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета в форме согласования:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
  - 2) Положение об оплате труда работников;
  - 3) Соглашение по охране труда;
  - 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - 5) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
  - 6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - 7) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - 8) Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
  - 9) Положение о премировании работников;
- и другие локальные нормативные акты.

1.10. Выплаты, предусмотренные настоящим Коллективным договором, предоставляются работникам Учреждения по основному месту работы.

## **2. РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА**

### **2.1. Профсоюз Учреждения:**

2.1.1. Представляет интересы членов Профсоюза и принимает меры по защите прав работников, в том числе и при обращении в судебные органы.

2.1.2. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства:

– при определении работодателем форм подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

– при увольнении работников по инициативе работодателя, в том числе за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

– при установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда как в течение учебного года, так и в каникулярный период;

– при изменении определенных сторонами условий трудового договора, установлении и изменении учебной нагрузки;

– установлении и изменении размеров оплаты труда работников;

– при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - выплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются для работников Учреждения соответственно нормативным правовым актам органов местного самоуправления.



2.1.3. Осуществляет контроль за определением работодателем форм подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

2.1.4. Содействует созданию необходимых условий труда педагогического работника и оснащенности его рабочего места, в том числе современной оргтехникгой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

2.1.5. Участвует в аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением, в состав которой включается председатель Профсоюза Учреждения.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, иными нормативными правовыми актами, территориальным соглашением, Отраслевым соглашением между управлением образования Администрации города Когалыма и Когалымской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Учреждения.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.1.2. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Отраслевым соглашением между управлением образования Администрации города Когалыма и Когалымской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, локальными актами Учреждения и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.4. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

3.1.5. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.1.6. При поступлении на должность руководителя Учреждения заключение трудового договора происходит на основе Типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329, с учетом Положения об управлении образования Администрации города Когалыма (Приложение к решению Думы города Когалыма от 09.02.2006 №208-ГД), дополнительное соглашение к трудовому договору с руководителем Учреждения оформляется в соответствии с Положением об управлении образования Администрации города Когалыма (Приложение к решению Думы города Когалыма от 09.02.2006 №208-ГД).

3.1.7. При заключении трудовых договоров с работниками не допускать дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

3.1.8. В отношении каждого работника уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3.1.9. При оформлении трудовых отношений с работником Учреждению необходимо учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами и Коллективным оговором, определяющими:

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест (по итогам специальной оценки условий труда), а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание Учреждения;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы.

3.1.10. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной и педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

3.1.11. В соответствии с частью второй ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение количества воспитанников, изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

С работником Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, при изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо оформлять дополнительное соглашение. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

3.1.12. В случае поручения работнику Учреждения, с его письменного согласия, выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников Учреждения с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат.

3.1.13. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.



### **3.2. Работодатель обязан:**

3.2.1. При приеме на работу, до подписания трудового договора, ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, с должностной инструкцией работника, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.2.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3.2.3. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам;

3.2.4. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой ст. 195.3 ТК РФ.

3.3. Соблюдать общие требования к лицам, занимающимся педагогической деятельностью, в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.46).

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие образовательный ценз, т.е. имеющие среднее профессиональное или высшее образование, а также отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Профессиональный стандарт педагога - документ, который содержит перечень профессиональных компетенций и личностных требований к педагогу.

Наименование должностей работников образовательных организаций должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

3.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ).

3.5. Прекращение трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации), если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н, утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной п. 9 раздела «Основные положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

Основания для прекращения трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

### **3.6. Дистанционная работа.**

3.6.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением,

информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

3.6.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.6.3. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в части второй статьи 312.1 Трудового Кодекса РФ, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 Трудового Кодекса РФ.

3.6.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.6.5. При заключении трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно, руководствоваться ст. 312.2 Трудового Кодекса РФ.

3.6.6. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза Учреждения, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

Локальный нормативный акт, принимаемый с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, должен содержать:

- формат обмена электронными документами,
- срок подтверждения получения электронного документа от другой стороны,
- порядок подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации,
- форму ознакомления дистанционного работника с непосредственно связанными с его трудовой деятельностью локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме,
- формат обращения (электронного документа или в иной форме) дистанционного работника к работодателю с заявлением,

– порядок взаимодействия работодателя и работника, в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя,

– режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно,

– условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных ст. 312.9 Трудового Кодекса РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте,

– порядок сроки и размер выплаты компенсации за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также порядок сроки и размер возмещаемых расходов, связанных с использованием для выполнения трудовой функции оборудования, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, принадлежащие работнику или арендованные им.

3.6.7. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

3.6.8. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.6.9. При организации труда дистанционных работников работодатель руководствуется ст. 312.6 Трудового Кодекса РФ.

3.6.10. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абз. 17, 20 и 21 ч. 2 ст. 212 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

3.6.11. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут в соответствии со ст. 312.8 Трудового Кодекса РФ.

### **3.7. Временный перевод работника на дистанционную работу.**

3.7.1. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

3.7.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

3.7.3. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или

арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

3.7.4. Работодатель с учетом мнения Профсоюза Учреждения принимает локальный нормативный акт (приказ) о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в ч. 1 ст. 312.9 Трудового Кодекса РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом (приказом) способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

3.7.5. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 Трудового Кодекса РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

3.7.6. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

3.7.7. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе



работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

3.7.8. Оплата времени простоя производится пропорционально времени простоя согласно таблице учета рабочего времени и рассчитывается от месячного фонда оплаты труда дистанционного работника по основной занимаемой должности на ставку работы.

### **3.8. В сфере трудовых отношений стороны договорились:**

3.8.1. Оказывать консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, разработки и оформления трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним), примерных положений, предусматривающих показатели эффективности деятельности педагогических работников Учреждения при введении эффективных контрактов, для установления единых методологических подходов к определению оценки эффективности деятельности работников Учреждения, занятых предоставлением образовательных услуг.

3.8.2. Соблюдать при формировании показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения, конкретизации трудовых функций работников основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность, коллегиальность, в том числе привлечение Профсоюза Учреждения.

3.8.3. Проводить мероприятия по формированию независимой системы оценки качества предоставляемых образовательных услуг Учреждением и ведению публичных рейтингов его деятельности.

3.8.4. Осуществлять мониторинг результативности работы по удовлетворению граждан качеством и количеством предоставляемых образовательных услуг Учреждением, а также по стимулированию к повышению профессионального уровня работников Учреждения.

3.8.5. Принимать в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных и индивидуальных трудовых споров, и конфликтов в случае их возникновения в Учреждении.

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

3.8.7. Выплачивать выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.8.8. Установить преимущественное право оставления на работе, при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

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

3.8.10. В случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, заместителями руководителя и 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 (ст. 181 ТК РФ).

### **3.9. Гарантии обеспечения занятости работников.**

#### **3.9.1. Работодатель:**

– Осуществляет анализ кадрового обеспечения Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации Учреждения.

– Разрабатывает и обеспечивает финансирование системы мер:

- по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, в том числе и увольняемых по сокращению штата (численности) работников;

- по профессиональной и социальной адаптации педагогических работников из числа молодежи и недопущению их увольнения в связи с сокращением численности или штата Учреждения в течение трех лет работы;

- по эффективному использованию кадровых ресурсов и др.

### **3.9.2. Профсоюз Учреждения:**

- Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации Учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

- Консультирует профсоюзный актив и руководителя Учреждения с целью предотвращения нарушения прав и соблюдения гарантий работников при реорганизации и ликвидации Учреждения.

### **3.9.3. Стороны договорились:**

- Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

- При проведении структурных преобразований в Учреждении не допускать массового сокращения работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работающих;

- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

- Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Учреждения может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем Профсоюза Учреждения и службу занятости населения (ст.180 ТК РФ). Предоставлять высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

- Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения Профсоюза Учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится при наличии предварительного согласия Профсоюза Учреждения.

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **4.1. Стороны договорились:**

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

- для женщин, не зависимо от занимаемой должности в Учреждении – устанавливается 36-часовая рабочая неделя;

- для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);



– продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет не должна превышать 35 часов в неделю;

– согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ). Оплата производится как за полный рабочий день (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601, зарегистрированный Министерством юстиции РФ 25.02.2015 №36204 «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».

4.1.2. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, Профсоюза по письменному приказу работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (в таблице учета рабочего времени).

#### **4.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск**

4.2.1. Педагогические работники Учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам Учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней (приложение 4 к Коллективному договору).

4.2.2. Ежегодные основной и дополнительный оплачиваемые отпуска предоставляются, как правило, по окончании учебного года. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза Учреждения, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работника, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки - более половины месяца округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30.04.1930 № 169).

Деление отпуска (одна из частей отпуска при этом не может быть менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.3. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.2.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Расчетным периодом для исчисления суммы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск являются 12 последних календарных месяцев (ст. 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

4.2.5. Работник, получивший авансом денежные средства, при уходе в очередной отпуск и уволившийся до окончания отпускного периода, обязан до дня увольнения вернуть работодателю денежные средства, выплаченные авансом, за неотработанный отпускной период.

4.2.6. Согласно ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работодатель предоставляет работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой ст. 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС о 25.10.1974 № 298/П-22.

4.2.7. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются настоящим Коллективным договором.

4.2.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.2.10. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности (ст. 322 ТК РФ).

4.2.11. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

4.2.12. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Приказ №644),

зарегистрированном в Минюсте России 15.06.2016 №42532 и Положением о предоставлении длительного отпуска, которое является приложением к Коллективному договору.

#### **4.3. Стороны договорились:**

4.3.1. Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

4.3.2. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

4.3.3. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

4.3.4. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

4.3.5. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

4.3.6. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

4.3.7. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4.3.8. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в Учреждении, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предьявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

### **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения по согласованию с Профсоюзом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов» (ст. 135 ТК РФ), ежегодно утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.2. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

5.3. Установление или изменение Положения об оплате труда работников учреждения осуществляются с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждении в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

5.4. При совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда работников Учреждения учитывается следующее:

- заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- за труд равной ценности производится равная оплата, не допускается какая бы то ни была дискриминация – различия, исключения, предпочтения, не связанные с деловыми качествами работников;

- в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

- в Учреждении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не должны различаться по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы;

- установление дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- средства, предназначенные на оплату труда в организациях (без учета районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате и дополнительной компенсации к заработной плате), перераспределяются таким образом, что на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70% фонда оплаты труда организации;

- размеры выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть не ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. **Сверхурочная работа** – работа, выполняемая 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.

В случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, переведенными на режим гибкого рабочего времени, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц), т.е. сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством - в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда необходимо также устанавливать в Коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, является сверхурочной работой с соответствующей оплатой труда (ст. 99, 152 ТК РФ).

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо Коллективным договором, трудовым договором.

5.7. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере, 40 % часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.8. В случаях, когда Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

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

5.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе-Югра.

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

#### **5.10. В области оплаты труда Стороны договорились:**

5.10.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, распределение стимулирующего фонда оплаты труда принимаются работодателем по согласованию с Профсоюзом Учреждения.

5.10.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

5.10.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.



5.10.4. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен Коллективным договором.

5.10.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюза Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

**5.11. Работодатель и Профсоюз Учреждения согласились, что в соответствии с отраслевой системой оплаты труда:**

5.11.1. Система оплаты труда в учреждении, в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, устанавливаются муниципальными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения Профсоюза Учреждения. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета г. Когалыма.

5.11.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат.

При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат;
- на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ.

Работникам при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы, за счет средств от приносящей доход деятельности по приказу руководителя учреждения, согласованному с главным распорядителем бюджетных средств, может производиться единовременное премирование:

- к юбилейным и праздничным датам;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета).



Порядок и условия осуществления указанных выплат определяется в Положении об оплате труда работников учреждения.

5.11.4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре текущего финансового года.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

5.11.5. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест.

5.11.6. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

5.11.7. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может составлять до 100% от должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по должности или вакансии.

5.11.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения (лицом, его заменяющим) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

**5.12. Работодатель обязан:**

5.12.1. Производить ежемесячную надбавку в размере 50 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам учреждения в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Размер надбавки, вне зависимости от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должен составлять - 110 рублей в месяц при условии отработки нормы рабочего времени.

5.12.2. Производить ежемесячную доплату за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности работникам учреждения:

- в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук;
- 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

5.12.3. Принимать 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. Разрабатывать 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».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со ст. 315, 316, 317 ТК РФ и законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со ст. 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.12.4. Производить единовременную выплату молодым специалистам в размере двух должностных окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца при поступлении на работу впервые в учреждение и осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией.

5.12.5. Производить ежемесячную доплату молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности в размере 1 000 рублей. Выплата производится в целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров (данный пункт распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.02.2024 года).

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

Молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 35 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию – дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на три года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ, в частности п. 5, 6, 7, 8, 11, 14ст.81 ТК РФ.

При этом в случае перевода из одной организации отрасли в другую, статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

Работодатель вправе допускать к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам - лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения согласно ст. 46 и ст. 108 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». При соблюдении работодателем всех установленных требований и допуске названных лиц к занятию педагогической деятельностью работник приобретает статус «молодой специалист» с даты заключения трудового договора.

5.12.6. Производить работникам учреждения один раз в календарном году единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя учреждения.

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

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

Установить единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска соответствует сумме не менее чем одна целая две десятых и не более двух месячных фондов заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой должности, устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному в течение календарного года за виновные действия.

5.12.7. Предоставлять 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Дни предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом руководителя учреждения на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении (Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 №1048).

5.12.8. Производить компенсацию стоимости санаторно-курортного лечения. Компенсация стоимости санаторно-курортных путевок на отдых работникам и членам их семей осуществляется согласно Постановлению Администрации города Когалыма.

5.12.9. Обеспечивать работников, достигших пенсионного возраста, необходимыми документами для назначения пенсий (по их заявлению).

5.12.10. Своевременно перечислять взносы, определенные законодательством.

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

### **6.1. Для обеспечения социальной защищенности работников учреждения:**

6.1.1. Установить следующие дополнительные выплаты социального характера:

- единовременная выплата работникам, выходящим на пенсию по возрасту;
- единовременная материальная помощь на погребение;
- предоставление оплачиваемого отпуска в случаях свадьбы работника, смерти близких родственников;

- оплата путевки для санаторно-курортного лечения работника;

- единовременное вознаграждение работающим юбилярам;

- оплата льготного проезда к месту отдыха и обратно.

6.1.2. Производить компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (согласно Приложению 3).

6.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждении и прибывшим в соответствии с этими договорами (контрактами) из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя (согласно Приложению 3).

6.1.4. Производить оплату стоимости проезда работника и членов его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия (согласно Приложению 3).

6.1.5. Производить компенсацию расходов на оплату стоимости проезда к месту получения медицинской помощи и обратно (согласно Приложению 3).

## **6.2. Единовременные выплаты:**

6.2.1. Производить единовременную выплату работникам, отработавшим в образовательных организациях г. Когалыма и в МАУ «Информационно - ресурсном центре города Когалыма» не менее 15 лет и уволившимся из образовательной организации г. Когалыма и МАУ «Информационно- ресурсный центр города Когалыма» в связи с выходом на пенсию в размере месячного фонда оплаты труда, кроме руководителя, заместителей руководителя и педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

Руководителю, заместителям руководителя и педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее 10 лет в образовательных организациях, расположенных на территории города Когалыма, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере произведения 112 050 рублей и базового коэффициента (базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования) без учета районного коэффициента и северной надбавки.

6.2.2. Производить единовременное вознаграждение работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые 5 (пять) лет, проработавшим в образовательных организациях г. Когалыма и МАУ «Информационно - ресурсный центр города Когалыма» не менее 10 лет, в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей. Выплата работающим юбилярам осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, выплата руководителю учреждения осуществляется на основании приказа начальника Управления образования.

## **6.3. Производить оплату проезда на похороны:**

6.3.1. Производить работнику оплату проезда на похороны и обратно близких родственников (мужа (жены), детей, родителей), полнородных и не полнородных братьев и сестер (далее - оплата проезда) на основании заявления на имя руководителя учреждения с приложением соответствующих документов:

- проездные билеты (оплата проезда осуществляется до пункта назначения указанного в - проездных документах);
- копии свидетельства о смерти;
- копии свидетельства о браке или копии свидетельства о рождении;
- копии документов, подтверждающих родство.

6.3.2. Оплата проезда производится бухгалтерией учреждения по основному месту работы работника на основании приказа руководителя учреждения.

6.3.3. Оплата проезда может производиться перед отъездом работника, исходя из его примерной стоимости. Окончательный расчет производится по возвращении работника на основании предоставленных билетов.

6.3.4. Оплата проезда работника личным транспортом к месту похорон умершего родственника и обратно производится в соответствии с п. 1.5, 1.6, 1.7, 1.8 приложения №3.

6.3.5. Если смерть близких родственников (мужа (жены), детей, родителей), полнородных и не полнородных братьев и сестер произошла во время очередного отпуска работника, то работнику также оплачивается проезд до места погребения и обратно на основании документов указанных, в п. 1.1 приложения №3 настоящего Коллективного договора.

6.3.6. При погребении близкого родственника (умершего в Когалыме) за пределами города Когалыма, также производится оплата проезда к месту похорон и обратно по предоставлению документов, указанных в п. 1.1 и 1.2 приложения №3.

## **6.4. Производить единовременную выплату материальной помощи в случае смерти близких родственников:**

6.4.1. Материальная помощь выплачивается в случае смерти близких родственников (муж (жена), дети, родители) в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей.



6.4.2. Выплата материальной помощи производится бухгалтерией по основному месту работы работника на основании приказа руководителя учреждения.

6.4.3. Для получения материальной помощи в случае смерти близких родственников работник обращается с заявлением на имя руководителя учреждения с приложением соответствующих документов:

- копии свидетельства о смерти;
- копии свидетельства о браке или копии свидетельства о рождении;
- копия документов, подтверждающих родство.

**6.5. Производить единовременную выплату материальной помощи в случае смерти работника учреждения.**

6.5.1. Материальная помощь выплачивается в случае смерти работника в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей.

6.5.2. Для получения материальной помощи в случае смерти работника с заявлением на имя руководителя учреждения обращается муж (жена) умершего работника с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о браке). В случае отсутствия мужа (жены) с заявлением на имя руководителя учреждения могут обратиться родители или совершеннолетние дети умершего работника, организующие процедуру похорон, с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении).

6.5.3. Материальная помощь в случае смерти близких родственников работника или работника организации выплачивается, если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня смерти.

6.5.4. В случае смерти работника учреждения оплачиваются расходы на погребение по предъявленным документам (копии свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих расходы на погребение), но не более 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей.

6.5.5. В случае смерти работника и погребении его за пределами города Когалыма оплачиваются расходы на погребение и транспортировку по предъявленным документам (копии свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих расходы на погребение и транспортировку), но не более 70 000 (Семьдесят тысяч) рублей.

6.5.6. В случае смерти нескольких близких родственников работника материальная помощь в установленном размере выплачивается по каждому факту смерти.

Выплаты, предусмотренные п. 6.2.1 - п. 6.5.6, производятся за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и (или) за счет средств бюджета города Когалыма.

## **6.6. Профсоюз Учреждения:**

6.6.1. Осуществляет контроль за правильностью начисления заработной платы, распределением стимулирующего фонда оплаты труда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югра и органами исполнительной и законодательной власти муниципального образования г. Когалыма.

6.6.2. Оказывает бесплатную консультативную, методическую, правовую и практическую помощь членам Профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные органы.

## **7. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, ОБЕСПЕЧИВАЕМЫЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ**

### **7.1. Стороны договорились:**

7.1.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №2 к Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).



В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более, чем на 1 (один) год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на 1 (один) год, а также иные положения, установленные приложением №1.

7.1.2. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается руководителем учреждения на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим Коллективным договором.

7.1.3. Работодателям не допускать изменений условий трудового договора либо расторжения трудового договора с педагогическим работником по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

7.1.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ, обладают работники:

- пред пенсионного возраста (не более чем за 5 (пять) лет до пенсии);
- педагогические работники – не более чем за 2 (два) года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- работники, имеющие отраслевые награды;
- председатель Профсоюза Учреждения, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение 2 (двух) лет после окончания срока их полномочий.

7.1.5. Работникам, приобретшим путевки на лечение (по медицинским показаниям), ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставлять вне графика отпусков.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем:

- руководитель учреждения;
- заместитель руководителя;
- заместитель заведующего по АХЧ;
- заведующий хозяйством;
- главный бухгалтер.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 (трех) календарных дней, а также перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем предусмотрен Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день руководителю учреждения составляет 3 дня.

7.1.7. Предоставлять по личному заявлению работников краткосрочные оплачиваемые отпуска за счет внебюджетных средств либо за счет средств от иной приносящей доход деятельности организации в случаях:

- рождения ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- регистрации брака самого работника – 3 календарных дня;

- регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
- смерти членов семьи (супруга (и), детей, отца, матери) – 5 календарных дней;
- проводов в армию сына (отцу, матери) – 1 календарный день;
- имеющим детей-школьников 1 класса – 1 день (1 сентября).

7.1.8. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за счет внебюджетных средств либо за счет средств от иной приносящей доход деятельности:

а) в количестве 3 календарных дней председателю Профсоюза Учреждения в соответствии со ст. 377 ТК РФ;

б) работникам, не имевшим в текущем учебном году (с 01 сентября по 31 августа) потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности - 3 дня;

в) членам профсоюзного комитета – 3 дня;

г) работникам, получившим значок ГТО - 1 день.

Эти дни соединяются с основным отпуском и устанавливаются независимо друг от друга без права переноса на другой год.

7.1.9. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней по его письменному заявлению:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работающим пенсионерам по старости.

7.1.10. При установлении стимулирующих выплат включить в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии Учреждения.

7.1.11. Увольнение работника по п. п. 2, 3 (б) и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82, 374 ТК РФ).

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

### **8.1. Стороны договорились:**

8.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением норм и правил охраны труда работодателем и работниками учреждения.

8.1.2. Предусматривать финансовое обеспечение для проведения независимой экспертизы условий труда в учреждении.

8.1.3. Систематически обучать по вопросам организации охраны труда и осуществлять проверку знаний, требований охраны труда руководителя учреждения, председателя профсоюзного комитета учреждения и профсоюзных уполномоченных по охране труда.

8.1.4. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда.

8.1.5. Выделять средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями законодательства по охране труда, в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда учреждения, использование которых отражается в Соглашении об охране труда.

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

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в Коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

8.1.7. Работодатель способствует финансовому обеспечению мер по охране труда и пожарной безопасности, текущего ремонта здания, замены вышедшего из строя оборудования, обязательных

предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения, проведения специальной оценки условий труда.

## **8.2. Профсоюз Учреждения:**

8.2.1. Организует обучение профсоюзного актива по вопросам условий и охраны труда; осуществляет общественный контроль за соблюдением условий и охраны труда в организациях.

8.2.2. Профсоюз Учреждения, профсоюзные уполномоченные лица по охране труда осуществляют контроль состояния охраны труда в Учреждении и выполнения работодателем своих обязанностей по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, соглашениями по охране труда.

8.2.3. В случае неблагоприятных условий труда (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), выявленных нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда Профсоюза Учреждения вправе информировать об этом работодателя и при непринятии мер направлять представления в Государственную инспекцию труда ХМАО - Югра о приостановке выполнения работ в учреждении до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

## **8.3. Работодатель обязан:**

### **8.3.1. Обеспечить:**

– безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

– создание и функционирование системы управления охраной труда;

– применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

– соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

– режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

– приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

– недопущение к работе лиц, не прошедших установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

– организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников Учреждения за счет бюджетных средств осуществляется на основании ст. 212, 213 ТК РФ, Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «О порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюза учреждения или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- беспрепятственный допуск в учреждение общественного инспектора по охране труда для осуществления надзора состояния условий охраны труда и техники безопасности.

8.3.2. Выполнять представления внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

8.3.3. В соответствии с Федеральным законом №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 (далее – 426-ФЗ) обеспечить проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) рабочих мест (если аттестация рабочих мест не проводилась, или если срок действия результатов аттестации рабочих мест истек), в том числе внеплановой СОУТ.

До проведения СОУТ сохранять выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за вредные условия труда до 12 %, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579.

СОУТ на рабочем месте проводится не реже чем один раз в 5 (пять) лет.

8.3.4. Предусмотреть участие представителя Профсоюза учреждения в проведении СОУТ посредством:

- включения представителя Профсоюза учреждения в комиссию по проведению СОУТ,

- предоставления права на получение соответствующих разъяснений по результатам СОУТ и их обжалования,

– возможности инициирования проведения внеплановой СОУТ и проведение экспертизы качества СОУТ;

– осуществления профсоюзного контроля за соблюдением требований 426-ФЗ в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

8.3.5. Учитывать результаты СОУТ при:

– предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;

– разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

– обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;

– контроле состояния условий труда на рабочих местах;

– организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;

– оценке уровня профессиональных рисков;

– расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

– расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3.6. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.3.7. Совместно с Профсоюзом учреждения осуществляют организацию отдыха, проведение оздоровительных мероприятий, санаторно-курортного лечения работников за счет средств фонда социального страхования, выделяемых для приобретения санаторно-курортных путевок работающим во вредных условиях труда с целью профилактики профзаболеваний.

8.3.8. Обязуется использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения СОУТ и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.3.9. **Диспансеризация**

В целях прохождения диспансеризации, согласно ст. 185.1 ТК РФ и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, **работодатель обязуется:**

– освободить работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

– освободить работников, достигших возраста сорока лет, (за исключением лиц, указанных в следующем абзаце часть третья статьи 185.1 ТК РФ), при прохождении диспансеризации от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

– освободить работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.



Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

#### **8.4. Обязанности работника в области охраны труда.**

8.4.1. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- знать инструкцию по охране труда по занимаемой должности и видам выполняемых работ;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

### **9. ГАРАНТИИ ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА УЧРЕЖДЕНИЯ**

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза учреждения определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом учреждения, соответствующим Положением об организации Профсоюза, настоящим Коллективным договором.

#### **9.2. Работодатель:**

9.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации, создает условия для осуществления их деятельности согласно ст. 377 ТК РФ.

9.2.2. Предоставляет Профсоюзу учреждения безвозмездно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям для проведения собраний членов Профсоюза, обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения; предоставляет средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, что закрепляется в Коллективном договоре.

9.2.3. Не препятствует представителям профсоюзных организаций посещать учреждение для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

9.2.5. Освобождают каждый вторник с 11 часов до 15 часов председателя первичной профсоюзной организации для работы в заседаниях президиума городской организации Профсоюза.

9.2.6. Сохраняют среднюю заработную плату членам комиссии по трудовым спорам на время участия в ее работе.

9.2.7. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников - членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на



расчетный счет городской организации Профсоюза членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере 1% от их заработка. Членские профсоюзные взносы взимаются со всех видов начисленных работнику сумм, в т. ч. и начисленных из стимулирующей части фонда оплаты труда, составляющих месячную заработную плату работника.

Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников организации.

9.2.8. Стороны подтверждают, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда подлежат рассмотрению работодателями в недельный срок и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

9.2.9. Стороны признают гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия президиума городской организации Профсоюза;

- члены первичной профсоюзной организации, профсоюзные уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором;

- Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами президиума Когалымской городской организации Общероссийского Профсоюза образования – не менее 10 рабочих дней в год, внештатными правовыми и техническим инспекторами труда – не менее 6 рабочих дней в год.

9.2.10. При наличии организационных и финансовых возможностей работодатель обеспечивает дополнительные льготы и гарантии для членов первичной профсоюзной организации:

- производит премирование работника, избранного председателем первичной профсоюзной организации, за участие в общественно-государственном управлении организацией, за социально значимую работу, за работу по повышению имиджа организации из фонда стимулирующих выплат;

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

9.2.11. Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители согласовывают с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;

- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

- форму расчетного листка;

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- Положение о системе оплаты и стимулирования труда;

- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль выполнения Коллективного Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля исполнения принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Коллективного Договора.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать общее собрание трудового коллектива о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный Сторонами Коллективного Договора с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в отдел по труду и занятости управления экономики Администрации города Когалыма.

10.7. Действие настоящего Коллективного Договора распространяется на всех работников учреждения.

10.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным Договором.

10.9. Настоящий Коллективный Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

## **Гарантии при аттестации педагогических работников**

1. Правила проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность определяются приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок аттестации), в соответствии с ч.4 ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» Порядок аттестации не предусматривают возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе, путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

Стороны договорились при организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой учреждением. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

### **4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.**

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и в целях установления квалификационной категории.

4.2. Стороны решили не включать в состав аттестационной комиссии руководителя учреждения, а также назначать его председателем аттестационной комиссии.

4.3. Педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка, в соответствии со ст. 192 ТК РФ, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

4.4. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

4.5. В соответствии с ч. 4 ст. 51 Закона №273-ФЗ, кандидаты на должность руководителя учреждения и его руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются Управлением образования.

4.6. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией организации педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

4.7. В соответствии с пунктом 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

При этом, 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 продолжения трудовых отношений с таким педагогическим работником, то 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. При этом, 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.

## **5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.**

5.1. Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее, чем через 2 года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

В соответствии с пунктом 31 Порядка аттестации, истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности, в том числе, в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек.

5.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

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

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

- имеют почетные звания:
  - «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

- «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
- «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
- «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
- «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
- «Отличник народного просвещения»,
- «Народный учитель Российской Федерации»,
- «Народный учитель СССР»,
- «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»);
- имеют ведомственные награды: медаль К.Д. Ушинского;
- имеют нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»;
- имеют Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- имеют ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;
- в межаттестационный период являются:
  - победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;
  - победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;
  - в межаттестационный период подготовили:
    - победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;
    - победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа;
    - в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа- Югры;
    - имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»).

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

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

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

5.4. Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо не соответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников



образования, не является основанием для отказа в приеме от них заявления о прохождении аттестации и прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории.

5.5. Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

- незначительной продолжительности работы в учреждении по новому месту работы.

5.6. Педагогический работник при необходимости, по его желанию, в одном заявлении имеет право указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

5.7. Педагогический работник, которому отказано в установлении высшей квалификационной категории, имеет право в любое время подать заявление о проведении аттестации на первую квалификационную категорию.

5.8. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом, требования к таким педагогическим работникам проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет не предусмотрены. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск.

5.9. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

5.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Закона №273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

5.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории 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.

5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом 6 пункта 1 ст.32 Федерального закона от 28.12.2013 №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.

5.13. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории 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.

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

5.15. В случае, если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник по любым основаниям работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

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

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

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

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

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

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

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, Стороны договорились устанавливать условия оплаты труда с учетом имеющейся

квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Приложение 3  
к Коллективному договору МАДОУ «Колокольчик»  
на 2023-2026 годы

### **Положение о гарантиях и компенсациях для работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Когалыма «Колокольчик» (далее – Учреждение)**

#### **1. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно**

1.1. Работники имеют право на оплачиваемый 1 (один) раз в 2 (два) года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов в соответствии с пунктом 1.3.3 настоящего Положения.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у неработающих членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

Работники, поступающие на работу в Учреждение, обязаны представить справку с прежнего места работы об использовании (неиспользовании) за последние два года права на оплачиваемый 1 (один) раз в 2 (два) года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Работникам, указанным в настоящем пункте, а также неработающим членам их семей право на оплачиваемый 1 (один) раз в 2 (два) года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования указанными работниками данного права на прежнем месте работы.

1.2. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему(ей) супругу(е), детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение 3-х месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) независимо от времени использования отпуска.

Неработающими членами семьи признаются:

а) неработающий(ая) супруг(а) работника. При этом документами, удостоверяющими трудоустройство, являются трудовая книжка, справка из Федеральной налоговой службы, свидетельствующая об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя. В случае отсутствия у супруга(и) работника трудовой книжки работником представляется справка, выданная на имя супруга(и) работника территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации, об уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, подтверждающая наличие или отсутствие трудовой деятельности супруга(и) работника;

б) дети до 18 лет, а также дети, в отношении которых работник (супруг(а) работника) назначен опекуном или попечителем;

в) дети, не достигшие возраста 23 лет, а также лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник (супруг(а) работника) исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком 18 лет, обучающиеся по очной форме обучения в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования, независимо от места проживания детей (лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей) и места расположения вышеуказанных образовательных организаций. При этом документом, подтверждающим факт обучения, является справка из профессиональной

образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Студенты указанных организаций первого года обучения представляют справки с указанием даты зачисления в профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования;

г) дети, не достигшие возраста 23 лет, а также лица из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник (супруг работника) исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком возраста 18 лет, обучающиеся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания. Для подтверждения даты окончания общеобразовательных организаций лица, указанные в настоящем подпункте, представляют справки соответствующих общеобразовательных организаций, подтверждающие получение образования в указанных организациях;

д) дети, не достигшие возраста 23 лет, в период проведения отпуска после получения высшего образования по образовательным программам бакалавриата при условии подтверждения факта зачисления в образовательную организацию высшего образования для обучения по образовательным программам следующего уровня высшего образования (специалитет, магистратура) по очной форме в этом же году. В указанном случае компенсация расходов осуществляется после представления документа, подтверждающего факт зачисления (справка образовательной организации высшего образования о зачислении).

1.2.1. Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают.

1.2.2. Оплата стоимости проезда неработающих членов семьи работника к месту использования отпуска и обратно производится также в случаях:

а) если члены семьи работника уезжают к месту использования отпуска и обратно в том же календарном году, в котором работник воспользовался правом на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно;

б) если работник, оформив отпуск в льготном периоде соответствующим нормативным актом, не выезжает в отпуск, а неработающие члены семьи выезжают к месту отдыха.

1.2.3. Для возмещения расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно необязательна регистрация по одному месту жительства работника и неработающих членов его семьи, указанных в подпунктах «б», «в», и «г» пункта 1.2 настоящего Положения.

Возмещение расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно осуществляется неработающим супругам работников, проживающим в городе Когалыме.

1.2.4. В случае поездки воздушным транспортом чартерным рейсом детей работника, не достигших возраста 12 лет, при наличии справки о равной стоимости авиабилетов взрослого пассажира и ребенка оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно производится в размере 100 процентов стоимости авиабилета взрослого пассажира.

1.2.5. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда воздушным транспортом к месту использования отпуска и обратно несопровождаемых детей работника в возрасте от 2 до 12 лет под наблюдением перевозчика осуществляется с учетом требований, установленных в подпункте «в» пункта 1.3.1 настоящего Положения, на основании справки организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда детей до 12 лет без услуги наблюдения перевозчиком, но не более фактически произведенных расходов.

1.2.6. Компенсация указанных расходов более одного раза в текущем году не производится.

1.2.7. В случае, если оба родителя ребенка являются работниками Учреждения, у каждого из родителей в одном календарном году имеется право на компенсацию расходов по проезду их ребенка к месту использования отпуска и обратно вне зависимости от использования указанного права одним из родителей в данном календарном году.

1.3. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:



1.3.1. Оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, а также оплату стоимости авиационных горюче-смазочных материалов (топливного сбора), иных сборов), но не выше стоимости проезда:

а) железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда, кроме вагонов повышенной комфортности;

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

в) воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

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

1.3.2. Оплату стоимости проезда транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы.

При отсутствии проездных документов (билетов) от места жительства к аэропорту вылета из городов Сургута, Нижневартовска, Ноябрьска, считать данные города началом (окончанием) маршрута следования к месту проведения отпуска и обратно.

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

1.4. В случае, если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 1.3 настоящего Положения, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда на дату приобретения билета в соответствии с установленными категориями проезда, выданной работнику (неработающим членам его семьи) организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов) (далее - транспортное агентство), исходя из тарифов транспортной организации, осуществившей перевозку. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

В случае, если работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту жительства при предъявлении справки о стоимости проезда кратчайшим путем преобладающим в маршруте следования работника видом транспорта, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), но не более фактически произведенных расходов. При этом кратчайшим маршрутом следования признается наименьшее расстояние от места жительства работника до места использования отпуска, включая промежуточные пункты следования, находящиеся последовательно в направлении от места жительства работника к месту использования отпуска и обратно по существующей транспортной схеме.

В случае отсутствия прямого маршрута от места жительства к месту использования отпуска и обратно работодатель компенсирует работнику стоимость проезда не более чем по двум промежуточным пунктам следования (в каждую из сторон) по фактически произведенным расходам.

1.4.1. При приобретении работником авиабилета, оформленного в бездокументарной форме (электронный авиабилет), железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет), билета на паромную переправу, оформленного в бездокументарной форме, (электронный билет на переправу) подтверждающими документами являются:

- при проезде воздушным транспортом - распечатка электронного пассажирского билета в гражданской авиации - сформированная автоматизированной информационной системой

оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного авиабилета на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета, а также посадочный талон, подтверждающий перелет подотчетного лица по указанному в электронном авиабилете маршруту;

– при проезде железнодорожным транспортом - распечатка электронного билета на железнодорожном транспорте - контрольный купон электронного проездного документа (билета) (выписка из автоматизированной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте);

– при проезде паромом - распечатка электронного билета на паромную переправу (выписка из автоматизированной системы управления перевозками на паромной переправе), а также посадочный талон, подтверждающий проезд подотчетного лица по указанному в электронном билете маршруту;

– чек контрольно-кассовой техники или другой документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки, оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности (при оплате наличными денежными средствами);

– слип, чек электронного терминала при проведении операции с использованием банковской карты;

– подтверждение проведенной операции по оплате электронного билета с использованием банковской карты (при оплате банковской картой через веб-сайты) или путем перечисления денежных средств по распоряжению подотчетного лица самим кредитным учреждением;

– справка организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда в случае, предусмотренном пунктом 1.4.2 настоящего Положения.

При проведении операций с использованием банковской карты, держателем которой является супруг (супруга) подотчетного лица, слипы и чеки электронных терминалов с указанной банковской карты являются подтверждением расходов подотчетного лица.

При проведении операций с использованием банковских карт, держателем которых не является подотчетное лицо, а также супруг (супруга) подотчетного лица, слипы и чеки электронных терминалов с указанных банковских карт являются подтверждением расходов подотчетного лица при наличии доверенности в простой письменной форме, подтверждающей оплату третьим лицом по поручению и за счет работника.

При непредставлении распечатки электронного авиабилета (железнодорожного билета), подтверждающих документов, указанных в настоящем пункте, компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится в соответствии с пунктами 1.17 - 1.18 настоящего Положения.

1.4.2. В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по договору о реализации туристского продукта (далее также - туристский договор), производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим Положением.

Основанием для компенсации расходов, в случае отсутствия подтверждающих проезд документов, может также являться копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, а также с отметкой органов пограничного контроля страны пребывания. Компенсация расходов в данном случае производится в соответствии с пунктом 1.17 настоящего Положения.

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

1.5.1. Под личным транспортом работника понимаются принадлежащие на праве собственности ему или членам его семьи (супругу (е), детям, родителям) транспортные средства, отнесенные к категориям «А» и «В» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5.2. При определении кратчайшего пути к месту использования отпуска и обратно учитывается существующая транспортная схема. Кратчайшим путем признается наименьшее расстояние от места жительства работника до места использования отпуска и обратно по существующей транспортной схеме.

1.6. Оплате подлежит стоимость проезда работника, а также неработающих членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в Учреждении. Оплата стоимости проезда производится работнику по кратчайшему маршруту при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования), кассовых чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, утверждаемыми Министерством транспорта Российской Федерации, или работнику и неработающим членам семьи при предъявлении справок организаций, осуществляющих продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне при документальном подтверждении пребывания работника и неработающих членов его семьи в месте использования отпуска.

В случае отсутствия сведений о нормах расхода топлива соответствующей марки транспортного средства в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации оплата стоимости проезда производится в соответствии с данными о расходе топлива, указанными в инструкции по эксплуатации транспортного средства, либо на основании данных о расходе топлива соответствующей марки транспортного средства смешанного цикла, представленных официальными дилерами производителей транспортных средств.

1.7. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится в случае проезда на транспортном средстве, принадлежащем работнику или членам семьи (супругу(е), детям, родителям), при представлении следующих подтверждающих документов:

- маршрутный лист (приложение 1 к настоящему Положению) или справка (приложение 2 к настоящему Положению), получаемые в Учреждении, в которых должны быть отметки (территориального органа Федеральной миграционной службы, органа внутренних дел, органа местного самоуправления, жилищно-эксплуатационной организации, управляющей организации, товарищества собственников жилья, гостиницы, кемпинга, туристической базы, санатория, дома отдыха, пансионата либо иного подобного учреждения) о прибытии в место проведения отпуска и выбытии из места проведения отпуска (либо отметка органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации), или другие документы, подтверждающие нахождение в пункте отдыха;

- копии свидетельства о регистрации или паспорта транспортного средства, подтверждающие право собственности на транспортное средство работника или членов его семьи (супруга(и), детей, родителей);

- квитанции об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовые чеки автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства или справки организаций, осуществляющих продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне.

1.8. В случае если при следовании работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно автомобильное сообщение между соответствующими населенными пунктами отсутствует, оплата производится по платежным документам о стоимости перевозки принадлежащего работнику транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме.

1.9. При проведении отпуска за пределами территории Российской Федерации возмещение расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно производится в размере стоимости проезда до пограничного пункта (пункта пропуска), в котором сделана отметка о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

1.10. Возмещению при следовании за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту подлежит процентная часть стоимости воздушной перевозки, соответствующая процентному отношению ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии.

Возмещение процентной части стоимости воздушной перевозки, указанной в абзаце первом настоящего пункта, осуществляется на основании справки транспортной организации, осуществляющей перевозку, о стоимости воздушной перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (авиабилета).

1.11. При непредставлении работником справки, указанной в абзаце втором пункта 1.10 настоящего Положения, для возмещения процентной части стоимости воздушной перевозки работодателем используются процентные значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии применительно к указанным в перевозочном документе (авиабилете) аэропортам вылета и прилета, приведенные в соответствии с данными ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» ГЦ ЕС ОрВД (адрес сайта: <http://www.matfmc.ru>) в приложении «Процентные значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии» к Официальному толкованию отдельных норм Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», утвержденного постановлением Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.03.2010 №4676 «Об утверждении Официального толкования отдельных норм Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее - приложение).

При отсутствии в приложении необходимого процентного значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии работодателем используются следующие указанные в приложении процентные значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии:

- от международного аэропорта Российской Федерации, являющегося ближайшим к международному аэропорту Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до зарубежного аэропорта, в котором совершена посадка;
- от международного аэропорта Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до зарубежного аэропорта, являющегося ближайшим к зарубежному аэропорту, в котором совершена посадка.

При отсутствии в перевозочном документе (авиабилете) стоимости воздушной перевозки компенсация процентной части стоимости такой перевозки осуществляется в порядке, установленном настоящим пунктом и пунктом 1.10 настоящего Положения, на основании справки о стоимости воздушной перевозки, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), а в случае, если стоимость воздушной перевозки включена в стоимость туристской путевки, - на основании справки или иного документа (счета на оплату стоимости проезда или других документов) туристской организации, заключившей с работником туристский договор, о стоимости воздушной перевозки в общей стоимости договора о реализации туристского продукта, а также копий туристского договора и документа, подтверждающего оплату туристских услуг.

1.12. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, а также другие предоставляемые работнику дни отдыха и выходные дни, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа. Выезд работника к месту использования отпуска может



осуществляться по окончании рабочего дня (смены), предшествующего дню отпуска или указанным в настоящем пункте дням отдыха и выходным дням.

Компенсация указанных расходов производится также при нахождении работника в отпуске без сохранения заработной платы, а также, если работнику предоставлены дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Возвращение работника из места использования отпуска к месту жительства может осуществляться в день выхода на работу из отпуска до начала рабочего дня (смены).

1.13. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника Учреждения и неработающих членов его семьи производится не менее чем за 3 (три) рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

Письменное заявление о выплате средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно предоставляется работником не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

1.13.1. Для окончательного расчета в случае выплаты работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работник обязан в течение 3 (трех) рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, посадочных талонов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и неработающих членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящим Положением, работником представляются справка о стоимости проезда, выданная организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), справка или иной документ (счет на оплату стоимости проезда или другие документы) туристской организации, заключившей с работником туристский договор, о стоимости проезда в общей стоимости договора о реализации туристского продукта с приложением копии туристского договора и копии документа, подтверждающего оплату туристских услуг, справка, выданная транспортной организацией, осуществляющей перевозку, о стоимости воздушной перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (авиабилета), копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, справка организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда детей до 12 лет без услуги наблюдения перевозчиком.

Для окончательного расчета работницы, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, числящиеся в списочном составе Учреждения и состоящие в трудовых отношениях, обязаны в течение 3 (трех) рабочих дней с даты прибытия в место проживания из места отдыха представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением документов, указанных в абзаце 1 настоящего подпункта.

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

В случае утраты посадочного талона представляется справка, подтверждающая проезд (авиаперелет, железнодорожный проезд, паромная переправа) от места отправления к месту прибытия, выданная транспортной организацией, осуществившей данную перевозку.

Окончательный расчет производится по возвращении работника из отпуска на основании представленных билетов или других документов, указанных в настоящем Положении, в течение месяца со дня представления авансового отчета работником.

1.13.2. Работник в течение одного месяца после представления авансового отчета обязан в полном объеме возратить средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации



расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно, или возратить разницу в случае превышения авансовой суммы над фактическими расходами.

1.14. Указанные в настоящем разделе Положения выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

1.15. Вышеуказанные выплаты осуществляются только на покрытие расходов по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй годы работы, учитывая, что период, в котором у работника возникает право на компенсацию указанных расходов, составляет два года, в дальнейшем у работника возникает данное право в третьем году работы за второй и третий годы работы в данной организации, за четвертый и пятый годы - начиная с четвертого года работы и так далее. Право на оплату проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно у неработающих членов семьи работника возникает при предоставлении этого права работнику путем издания работодателем приказа.

1.16. Расчетным периодом для реализации права на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно является календарный год после использования работником права на льготный проезд за первый год работы в Учреждении.

1.17. По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

1.18. При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

1.19. При утрате проездных документов компенсация расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно производится при документальном подтверждении пребывания работника и неработающих членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания, а также при нотариальном удостоверении факта нахождения в определенном месте) на основании справки организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов) о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

а) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

в) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

г) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

1.20. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно у лиц, находящихся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком, числящихся в списочном составе Учреждения и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении. Данные лица имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

## **2. Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом**

2.1. Работникам, заключившим трудовые договоры (служебные контракты) о работе в Учреждении и прибывшим в соответствии с этими договорами (контрактами) из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

а) единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

б) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;
- личным транспортом в соответствии с положениями пунктов 1.5-1.8 настоящего Положения;

в) оплата стоимости провоза багажа (железнодорожным или автомобильным транспортом) не выше пяти тонн на семью по фактическим расходам;

г) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

2.2. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора (служебного контракта) в Учреждении.

2.3. Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в город Когалым, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;
- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором (служебным контрактом), а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы, или был уволен за виновные действия.

2.4. Работнику, а также членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора (служебного контракта) по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

– оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;
- личным транспортом в соответствии с положениями пунктов 1.5-1.8 настоящего Положения;

– оплата стоимости провоза багажа (железнодорожным или автомобильным транспортом) не выше 5 (пяти) тонн на семью по фактическим расходам.

2.4.1. При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, вышеуказанным лицам по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью до конечного географического пункта пересечения государственной границы Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным транспортом.

2.4.2. Работник обязан представить письменное заявление об оплате стоимости провоза багажа, а также:

а) копию документа, подтверждающего изменение места жительства и указывающего адрес его нового места жительства;

б) справку с места работы супруга (супруги) о том, что данной семье не производилась компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства;

в) копию договора перевозки груза (багажа) и (или) иные документы, подтверждающие перевозку груза (багажа);

г) платежные документы.

2.4.3. При провозе груза (багажа) контейнером оплате подлежат расходы, связанные с оплатой использования контейнера, его провоза, погрузки и разгрузки (работа крана), опломбирования контейнера.

2.4.4. При провозе груза (багажа) оплате не подлежат расходы, связанные с оплатой дополнительных услуг (сборы, комиссии), в том числе добровольного страхования при оформлении провоза груза (багажа), хранения груза (багажа), сбора за оценку стоимости груза (багажа), визирования документов, заполнения накладной и заявки, выдачи справки, паллетирования груза, упаковки груза и других дополнительных услуг.

2.4.5. При утрате проездных документов, но при наличии документа, подтверждающего проезд (справка транспортной организации, осуществившей перевозку), оплата стоимости проезда производится в соответствии с пунктами 1.18, 1.19 настоящего Положения.

2.5. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность по вышеуказанному основанию сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора (служебного контракта).

2.6. Действие подпункта б) пункта 2.1 настоящего Положения распространяется на лиц, прибывших из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, при условии представления документов, подтверждающих, что им и членам их семей при переезде в город Когалым в связи с расторжением трудового договора (служебного контракта) по прежнему месту работы не оплачивалась стоимость проезда в объеме, установленном настоящим Положением. В случае, если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящим разделом, и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

2.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику Учреждения один раз за все время работы в городе Когалыме и только по основному месту работы.

### **3. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту получения медицинской помощи и обратно**

3.1. Компенсация предоставляется:

– работникам, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на

территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания;

– детям работников в возрасте до 18 лет, а также детям, указанных работников, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трёх месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования.

3.2. Компенсация предоставляется гражданам, получившим направления для оказания медицинской помощи:

– в медицинских организациях государственной системы здравоохранения, подведомственных Департаменту здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

– в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Российской Федерации, расположенных за пределами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3.3. Направления гражданам для оказания медицинской помощи выдаются в порядке, установленном Департаментом здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3.4. Компенсация предоставляется в виде возмещения фактической стоимости проезда по кратчайшему пути с учетом существующей транспортной схемы на любом виде транспорта, но не выше стоимости проезда:

а) железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

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

в) воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

г) автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями, при следовании к месту лечения и обратно на личном транспорте, компенсация предоставляется в соответствии с пунктами 1.5 - 1.9 настоящего Положения.

3.5. В случае необходимости сопровождения для лиц, получивших направление для оказания медицинской помощи, компенсация также предоставляется сопровождающему лицу. Наличие медицинских показаний для сопровождения устанавливается клинико-экспертной комиссией направляющей медицинской организации.

Сведения о необходимости сопровождения лица, получившего направление для оказания медицинской помощи, отражаются в указанном направлении.

3.6. Компенсация предоставляется после прибытия из медицинской организации к месту постоянного проживания. Право на компенсацию сохраняется в течение одного года. По истечении указанного срока компенсация не предоставляется.

3.7. Для получения компенсации представляются следующие документы:

– заявление на имя руководителя Учреждения;

– копия паспорта (свидетельство о рождении для детей до 14 лет);

– проездные билеты;

– копия направления медицинской организации;

– копия выписки медицинской организации, осуществлявшей оказание медицинской помощи;

– документ, подтверждающий сведения о детях (свидетельство о рождении, об усыновлении (удочерении), установлении отцовства);

– справка с места учебы ребенка, не достигшего возраста 23 лет, обучающегося по очной форме обучения в общеобразовательной организации, а также в течение трёх месяцев после её окончания, в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования.

3.8. Дополнительно к вышеуказанному перечню документов представляются:

– проездные документы сопровождавшего лица;

– копия заключения клинико-экспертной комиссии о необходимости сопровождения.

3.9. Выплата финансовых средств при компенсации стоимости проезда должна быть проведена в срок не более 30 дней от даты регистрации заявления.

3.10. Возмещение расходов, связанных с предоставлением Компенсации лицам, указанным в пункте 3.1 настоящего Положения, осуществляется за счет средств бюджета города Когалыма.



## МАРШРУТНЫЙ ЛИСТ

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

г. Когалым

Выдан \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая должность)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество членов семьи и степень их родства с работником)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество членов семьи и степень их родства с работником)

\_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество членов семьи и степень их родства с работником)

в том, что ему (ей) предоставлен отпуск с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. с предоставлением права оплаты проезда к месту проведения отпуска и обратно по территории Российской Федерации.

В отпуск на личном автотранспорте: государственный номер \_\_\_\_\_  
и марка автомобиля \_\_\_\_\_

Выбыл из \_\_\_\_\_

Прибыл в \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

М.П.

М.П.

Выбыл из \_\_\_\_\_

Прибыл в \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

М.П.

М.П.

Выбыл из \_\_\_\_\_

Прибыл в \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

М.П.

М.П.

Специалист по кадрам \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

СПРАВКА № \_\_\_\_  
для оплаты проезда к месту проведения отпуска  
и обратно членам семьи работника

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

г. Когалым

Выдана \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество работника)

для оплаты проезда к месту проведения отдыха и обратно

1. \_\_\_\_\_,  
(фамилия, имя, отчество членов семьи и степень их родства с работником)

2. \_\_\_\_\_,  
(фамилия, имя, отчество членов семьи и степень их родства с работником)

3. \_\_\_\_\_,  
(фамилия, имя, отчество членов семьи и степень их родства с работником)

который на личном автотранспорте: государственный номер \_\_\_\_\_  
и марка автомобиля \_\_\_\_\_

Выбыл из \_\_\_\_\_

Прибыл в \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

М.П.

М.П.

Выбыл из \_\_\_\_\_

Прибыл в \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

М.П.

М.П.

Выбыл из \_\_\_\_\_

Прибыл в \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

\_\_\_\_\_ (должность)

\_\_\_\_\_ (личная подпись)

М.П.

М.П.

Специалист по кадрам \_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

### Продолжительность отпусков сотрудников

№	Должность	Основ- ной отпуск	Дополнительный отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера	Дни за ненормиро- ванный рабочий день	Дни за работу во вредных условиях труда
1.	заведующий	42	16	3	
2.	заместитель заведующего	42	16	3	
3.	заместитель заведующего по АХР	42	16	3	
4.	главный бухгалтер	28	16	3	
5.	заведующий хозяйством	28	16	3	
6.	шеф-повар	28	16		7
7.	старший воспитатель, воспитатель	42	16		
8.	воспитатель группы компенсирующей, комбинированной направленностей	56	16		
9.	учитель-логопед	56	16		
10.	учитель-дефектолог	56	16		
11.	музыкальный руководитель	42	16		
12.	музыкальный руководитель группы компенсирующей направленности (по факту нагрузки)	56	16		
13.	инструктор по физической культуре	42	16		
14.	инструктор по физической культуре группы компенсирующей направленности (по факту нагрузки)	56	16		
15.	педагог-психолог	42	16		
16.	педагог-психолог, работающий с детьми ОВЗ	56	16		
17.	бухгалтер, экономист, старший специалист по закупкам,	28	16		

	специалист по кадрам				
18.	документовед	28	16		
19.	специалист по охране труда	28	16		
20.	помощник воспитателя	28	16		
21.	повар	28	16		7
22.	кухонный рабочий	28	16		
23.	машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	16		
24.	швея	28	16		
25.	грузчик	28	16		
26.	кладовщик	28	16		
27.	дворник	28	16		
28.	плотник	28	16		