


ПРЕДСТАВИТЕЛЬ
со стороны работодателя:
Директор МБОУ «Хулимсунтская СОШ
с кадетскими и маринскими классами»


Ф. В. Третьякова
« 3 » марта 2021 г.



М.П.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ
со стороны работников:
Председатель профсоюзной организации
МБОУ «Хулимсунтская СОШ
с кадетскими и маринскими классами»


А. В. Валец
« 3 » марта 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Хулимсунтская средняя общеобразовательная школа с
кадетскими и маринскими классами»
на 2021-2024 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«3» марта 2021

п. Хулимсунт

| | |
|---|---|
| Коллективный договор (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в | _____ |
| _____отделе по труду, социальной и молодежной политике администрации Березовского района (структурное подразделение органа местного самоуправления) | _____ |
| Регистрационный номер | 238 |
| « 26 » 04 | 20 21 года |
| (дата регистрации) | |
| Социалист-эксперт: |  |
| (должность) | Модель (ИМ) |

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Общие положения | 3 |
| 2. | Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора | 5 |
| 3. | Трудовой договор. Обеспечение занятости работников | 7 |
| 4. | Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров | 20 |
| 5. | Гарантии при аттестации педагогических работников | 23 |
| 6. | Режим рабочего времени и времени отдыха | 37 |
| 7. | Оплата труда | 44 |
| 8. | Поощрение работников | 53 |
| 9. | Гарантии и компенсации | 55 |
| 10. | Охрана труда и здоровья | 68 |
| 11. | Гарантии профсоюзной организации и членов профсоюза | 72 |
| 12. | Контроль за выполнением коллективного договора | 75 |
| 13. | Приложения | 77 |

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в образовательном учреждении социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом МБОУ «Хулимсунтская СОШ с кадетскими и мариинскими классами», и Отраслевым Соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы от 12 марта 2021 г. № 185107.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники МБОУ «Хулимсунтская СОШ с кадетскими и мариинскими классами» со структурным подразделением детский садик «Комарик» (далее «**Организация**»), являющиеся членами профсоюза;

- работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией;

- работодатель МБОУ «Хулимсунтская СОШ с кадетскими и мариинскими классами», в лице директора Организации, именуемого далее «Работодатель».

1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения вопросов, принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета.

1.6.1. **Работодатель** признает **первичную профсоюзную организацию** (далее Профсоюз) единственным представителем работников, поскольку она уполномочена общим собранием работников образовательной **Организации**, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. **Профсоюз** обязуется содействовать эффективной работе присутствующими профсоюзам методами и средствами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования **Организации**, его типа, увольнения руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, а также реорганизации Организации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (в форме слияния, присоединения, разделения, выделения) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие на период проведения реорганизации, после внесения в реестр юридических лиц новых юридических лиц и исключения из него разделившейся организации договор утратит силу.

1.9. При смене формы собственности **Организации** коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации **Организации** коллективный договор сохраняет свое действие на весь период деятельности ликвидационной комиссии.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в процессе проведения коллективных переговоров в порядке, установленном статьей 37 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), то есть по правилам его заключения (статья 44 ТК РФ). Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (с **03.03.2021 г по 03.03. 2024 г.**) и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам образовательной организации.

2.1.3. Предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рас-

смотреии вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнении, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательной организации.

2.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.4. Стороны обращаются к работникам образовательной организации с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

- графики работы, сменности;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у **Работодателя**. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у **Работодателя**

3.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другое.

3.4. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.5. Трудовые договора могут заключаться:

- на неопределенный срок,
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (статья 58 Трудового кодекса РФ).

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевода на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (Ст.72 ТК РФ).

3.7. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

3.8. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.10. 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 настоящим Кодексом.

3.11. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.12. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

3.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

3.14. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.15. Расторжение трудового договора с работником по инициативе **работодателя** должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

3.16. Порядок приема работников.

3.16.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (статья 46 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», статья 331 ТК РФ).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления

против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце четвертом настоящего пункта;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

- лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к пе-

дагогической деятельности;

– наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника в сфере образования с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;

– лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

3.16.2. При приеме на работу (заключении трудового договора) лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые, или лиц, поступающих на работу на услови-

ях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работа требует специальных знаний, или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

3.16.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

3.16.4. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

3.16.5. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. (ст. 282 ТК РФ).

3.16.6. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, **работодатель** имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо их надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основ-

ному месту работы. (ст. 283 ТК РФ).

3.16.7. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

3.16.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 Т К РФ) (ст. 60² ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.16.9. **Работодатель** на основании заключенного трудового договора с работником издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись в трехдневный срок (ст. 68 ТК РФ).

3.16.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) **ра-**

работодатель обязан:

- ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

– ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

– ознакомить работника, провести инструктаж по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охраны и другим правилам охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями.

3.16.11. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя для работника является основной, работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника (ст. 66 ТК РФ).

3.16.12. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ).

3.17. Порядок увольнения работников.

3.17.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами (ст. 77 ТК РФ).

3.17.2. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.17.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а так же сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно на собрании Организации с участием Профсоюза.

3.17.4. При сокращении численности или штата работников образова-

тельной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.17.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работу отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлениям работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

3.17.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

3.17.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата учреждения, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его

согласия на другую работу.

3.17.8. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.17.9. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.17.10. Работодатель обязуется представлять не менее чем за три месяца в Профсоюз и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

3.17.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.17.12. При появлении новых рабочих мест в **Организации**, в том числе и на определенный срок, **работодатель** обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из **Организации** в связи с сокращением численности или штата.

3.17.13. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником в случаях:

- за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если работник имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ); прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); (пп. а.п.6, ст. 81 ТК РФ);

- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алко-

гольного, наркотического или иного токсического опьянения (пп.б, п. 6, ст. 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п.7 ст. 81 ТК РФ);

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- применение педагогическим работником, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ),

3.17.14. В день прекращения трудового договора **работодатель** обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет (ст.140 ТК РФ). По письменному заявлению работника **работодатель** также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ). Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3.18. Работодатель обязан:

3.18.1. Осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям.

3.18.2. Осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.18.3. Не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.18.4. Не допускать массового сокращения численности работников без учета мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

3.18.5. Осуществлять работу по аттестации педагогических работников, в том числе на соответствие занимаемой должности;

3.19. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка **Организации**, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

- проходить аттестацию один раз в пять лет; в случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

3.20. Профсоюз:

3.20.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Организации.

3.20.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.20.3. использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Организации.

- выразить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профессионального союза (ст. 373 ТК РФ).

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением **работодателем** трудового законодательства;

- контролировать выполнение настоящего коллективного договора.

IV. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

4.1. Работодатель:

4.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу **Организации** по эффективному использованию кадровых ресурсов.

4.1.2. Анализирует кадровый состав, в том числе, возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, потребность в кадрах **Организации**, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников, обеспечивает разработку мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательных организации.

4.1.3. Обеспечивает реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников.

4.1.4. Информировать Профсоюз не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Организации, их

числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

4.2. ПРОФСОЮЗ:

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

4.3. СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

4.3.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Организации.

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

4.4. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

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

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников организации в количестве 20 и более человек.

4.4.2. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди руководителей и педагогических работников.

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

4.4.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. СТОРОНЫ РЕКОМЕНДУЮТ:

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

- проведение с выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

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

- обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

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

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

- работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

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

- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных

отделениях высших и средних профессиональных образовательных организаций, если оба супруга работают в образовательной организации;

- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, в период исполнения им указанных полномочий, и в течение двух лет после истечения срока его полномочий;

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

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

- создание условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организации.

V. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Порядок аттестации)». Статья 49 Федерального закона № 273-ФЗ, а также 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 руководство-

ваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.1. 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 Организацией. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации такого (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

5.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

5.2.1. 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.

5.2.2. Стороны рекомендуют не включать в состав аттестационной комиссии руководителя организации, а также назначать его председателем аттестационной комиссии.

5.2.3. 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 статьей 192 ТК РФ, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

5.2.4. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую ра-

боту 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.

5.2.5. 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.

5.3. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ, кандидаты на должность руководителя муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации.

5.3.1. Порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей устанавливается локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

5.3.2. В случае если руководители организаций, заместители руководителей, руководители структурных подразделений и их заместители наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно заме-

щают должности, отнесенные к должностям педагогических работников, то они по желанию могут проходить аттестацию в общем порядке, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории.

5.4. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 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.

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

5.4.2. При этом, увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

5.4.3. 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.

5.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

5.5.1. 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, в связи с чем по ранее действовавшему порядку педагогический работник вынужден был вновь проходить аттестацию на первую квалификационную категорию. При этом, пунктом 31 Порядка аттестации не устанавливаются каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комиссию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

5.5.2. 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.

5.5.3. 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», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За милосердие и благотворительность»); Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;

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

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

- 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;

5.5.4. 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.

5.5.5. 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 информи-

рует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке, в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

5.5.6. 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.

5.6. 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.

5.6.1. 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 организации по новому месту работы.

5.6.2. 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.

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

5.6.4. 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.

5.6.5. 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.

5.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории:

5.7.1. 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 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной служ-

бы 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.

5.7.2. 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.

5.7.3. 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 статьи 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.

5.7.4. 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.

5.7.5. 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.

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

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.

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

5.9. Стороны рекомендуют предусмотреть следующие положения:

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

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

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

5.10. 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.

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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения;

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

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
|--|--|
| Учитель, преподаватель | <p>Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)</p> <p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»</p> <p>Мастер производственного обучения (при совпадении профиля работы по основной долж-</p> |

| | |
|--|--|
| | ности) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» |
| Мастер производственного обучения | Учитель труда, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), учитель технологии, преподаватель (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения (технологии) | Инструктор по труду, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель физического воспитания, преподаватель физического воспитания | Инструктор по физическому воспитанию |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Преподаватель му- | Преподаватель детской музыкальной шко- |

| | |
|--|---|
| зыкальных дисциплин учреждения СПО | лы, школы искусств, учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель |
| Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств | Преподаватель учреждения среднего профессионального образования (при совпадении профиля), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель. |
| Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования | Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств |
| Концертмейстер детской музыкальной школы, школы искусств | Концертмейстер учреждения среднего профессионального образования |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения | Музыкальный руководитель, преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств), концертмейстер |
| Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства ДШИ | Учитель рисования общеобразовательного учреждения |
| Учитель рисования общеобразовательного учреждения | Преподаватель детской художественной школы, отделения изобразительного искусства детской школы искусств |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре |

| | |
|---|--|
| Преподаватель учреждения среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования |

- 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.

VI. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

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

6.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.1.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 « О продолжительности рабочего времени педагогических работников (за ставку заработной платы), оговариваемых в трудовом договоре», Правилами внутреннего трудового распорядка Организации (ст.100 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Организации.

6.1.3. При регулировании рабочего времени в Организации стороны исходят из того, что продолжительность рабочей недели не может превышать:

- для педагогических работников не более 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель не более 24 часов в неделю;
- учитель-логопед не более 20 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре не более 30 часов в неделю;
- другие работники 36 часов в неделю – женщины (сокращенная продолжительность для женщин, работающих в районах Крайнего Севера), 40 часов в неделю – мужчины.

6.2. Рабочее время учителя состоит из:

- педагогической работы в пределах нормируемой его части;
- других должностных обязанностей, предусмотренных квалификационной характеристикой по занимаемой должности;
- дополнительных видов работ, выполняемых с письменного согласия работника за дополнительную плату.

6.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет); а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.3.1. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.3.2. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

6.4. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников Организации к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.4.1. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4.2. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих и неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

6.5. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (СТ. 284 ТК РФ).

6.6.1. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки

либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

6.6.2. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

6.7. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.7.1. Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ).
- праздничные нерабочие дни;

Праздничными нерабочими днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

6.7.2. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная

продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

6.7.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

6.7.4. При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

6.7.5. Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной базовый оклад) (ст. 112 ТК РФ).

6.7.6. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

6.7.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и доводится до сведения работников заблаговременно.

6.7.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени с охранением заработной платы.

6.8. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих педагогическую работу за время работы в период осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.9. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется

заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии с порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом и коллективным договором.

6.10. В соответствии со статьей 37 Конституции РФ работнику гарантируется установленный федеральным законом, оплачиваемый ежегодный отпуск, график которого составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работников.

6.10.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, который составляет:

- для директора, его заместителей и педагогических работников - 56 календарных дней;

- учителя – логопеда – 56 календарных дней;

- для воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, работающих полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья - 56 календарных дней (п.2 ст. 334 ТК РФ).

- для воспитателей, музыкального руководителя, педагога-психолога, инструктора по физической культуре – 42 календарных дня;

- для остальной категории сотрудников 28 календарных дней.

За работу в районах Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве – 24 календарных дней.

6.10.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, согласно проведенной специальной оценки условий труда:

- повар 7 календарных дней.

6.10.3. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.10.4. Стороны пришли к соглашению, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, исходя из финансовых возможностей Организации.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

6.11.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно (ст.322 ТК РФ).

6.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми ТК РФ (ст. 335 ТК РФ) и локальным актом Организации. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, педагогическая нагрузка.

6.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

6.13. Выходные дни для сторожей определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. **Работодатель** обязуется оплачивать труд работников на основе законодательства РФ, утвержденного в Организации Положением об оплате труда работников, настоящего коллективного договора.

7.2. Оплата труда в **Организации** производится на указанный работником счет в кредитном учреждении за счёт **Работодателя**.

7.3. Введение новых условий оплаты труда или их изменений производится при распоряжении учредителя **Организации**.

7.4. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов) по штатному расписанию, расчет заработной платы работников **Организации**, размер доплат и надбавок компенсационного характера, системы выплат стимулирующего характера, системы премирования устанавливается в соответствии с постановлением администрации Березовского района № 779 от 27.09.2017г. «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Березовского района и признании утратившими силу некоторых муниципальных правовых актов администрации Березовского района», с Положением об оплате труда и Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работников МБОУ «Хулимсунтская СОШ с кадетскими и мариинскими классами» (принятыми по согласованию с Профсоюзом).

7.5. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы (далее—ставка заработной платы).

В Положении об оплате труда используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности

за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 - 4 уровню управления;

коэффициент территории - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в Положении об оплате труда, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением администрации Березовского района от 27 сентября 2017 № 779 «Об утверждении Положения об установлении систе-

мы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Березовского района и признании утратившими силу некоторых муниципальных правовых актов администрации Березовского района».

7.6. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, нормативно-правовыми актами Березовского района, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

7.7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда (разд.7 «Фонд оплаты труда организации» Постановлением администрации Березовского района №779 от 27.09.2017г. «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Березовского района и признании утратившими силу некоторых муниципальных правовых актов администрации Березовского района»)

7.8. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7.8. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанно-

сти), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальным нормативным актом организации предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с Положением об оплате труда.

7.9. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Принятие организацией положения о системе оплаты труда в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов организации, предусмотренных фондом оплаты труда.

7.10. Стороны договорились, что работникам кроме фиксированной заработной платы выплачиваются стимулирующие выплаты. Все надбавки призваны стимулировать работников к качественному результату, а также поощрять за выполненную работу. Выплата их, как правило, не связана с возложенными на работника каких-либо дополнительных трудовых обязанностей помимо предусмотренных трудовым договором.

7.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты по итогам работы за год, директорский фонд и единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам.

7.12. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в

соответствии с настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом Организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией, по распоряжению учредителя.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

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, педагогической этики, умение организовать работу, оперативность, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Перечень показателей, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего коллективного договора, локальным нормативным актом Организации

Таблица 1

Перечень показателей, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год

| № п/п | Показатели | Процент снижения |
|-------|------------|------------------|
|-------|------------|------------------|

| | | |
|----|---|--|
| | | от общего (допустимого) объема выплаты работнику |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов | до 50% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений | до 50% |
| 3. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации | до 50% |
| 4. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 100% |
| 5. | Невыполнение муниципального задания | до 50% |
| 6. | Несоблюдение эффективного контракта | до 50% |

Премия по результатам работы за год (при наличии экономии) выплачивается кроме штатных работников, работникам, уволившимся в течение года по следующим основаниям:

1. уволенным по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ (ликвидация организации);
2. уволенным пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников);
3. уволенным по пункту 5 части первой статьи 77 ТК РФ (перевод работника к другому работодателю);
4. уволенным по выходу на пенсию.

В этих случаях премия выплачивается пропорционально отработанному

времени в данной Организации.

7.13. В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, конкретный размер которых определяется членами комиссии по распределению стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки производятся из фонда оплаты труда в абсолютных величинах (процентах) на основании приказа Работодателя.

7.14. Стимулирующие выплаты директору Организации выплачиваются из директорского фонда заработной платы по приказу Комитета образования администрации Березовского района.

7.15. Работникам Организации устанавливаются компенсационные выплаты в следующих случаях:

- за работу в ночное время с 22.00. до 6.00. часов в размере 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в размере от 4% к тарифной ставке или окладу (выплаты устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее, чем в двойном размере часовой тарифной ставки (в соответствии со статьей 153 ТК РФ);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в соответствии со статьями 315 - 317 ТК РФ и Решением Думы Березовского района от 15.04.2005 г. №328 «Об утверждении Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Березовский район, финансируемых из бюджета района», Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 г. №170 «Об отнесении Березовского и Белоярского районов Ханты-Мансийского автономного округа-Югры к районам Крайнего Севера».

7.16. Индексация заработной платы работников при увеличении минимальной оплаты труда, производится по постановлению Правительства Ханты- Мансийского автономного округа - Югры.

7.17. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.18. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке, не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – **20 числа**; за вторую половину месяца - **5 числа**.

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

7.20. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). (Изменена в редакции от 03.07.2016 г. №272-ФЗ).

7.21. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов), повышающих коэффициентов производятся:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почётного звания "Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса", "Лауреат...", "Почетный работник...", ведомственных знаков отличия в труде - со дня присвоения;

Если изменение (повышение) произошло в период сохранения среднего заработка - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

7.22. Работодатель обязуется:

7.22.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае остановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ.

7.22.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

VIII. ПООЩРЕНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель поощряет работников Организации добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию), а также имеет право поощрять ведомственными и государственными наградами:

- Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

- Почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»;

Ведомственным знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»;

- медалью Л.С. Выготского;

- нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

- почетным званием «Ветеран сферы воспитания и просвещения Российской Федерации»;

- почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

- благодарностью Министерства просвещения Российской Федерации

- званием «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа –Югры»;

- почетной грамотой Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

- почетной грамотой Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

- благодарственным письмом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры;

- почетной грамотой Комитета образования администрации Березовского района;

- благодарностью Комитета образования администрации Березовского района;

- занесением на Доску почета Комитета образования;

- занесением на доску Почета администрации Березовского района;

- Почетной грамотой главы Березовского района;

- благодарственным письмом Главы Березовского района

- благодарностью главы Березовского района;

Стороны договорились, что имеют право представлять работников Организации к наградам Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации:

Наградами Общероссийского Профсоюза образования (далее - Профсоюз):

- нагрудный знак Профсоюза «За активную работу»;

- почётная грамота Центрального Совета Профсоюза;

- благодарность Центрального Совета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Наградами окружной и районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации:

- почетная грамота Ханты-Мансийской окружной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- благодарственное письмо Ханты-Мансийской окружной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- почетная грамота Березовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- благодарственное письмо Березовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
- Почетная грамота Организации.

IX. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, о мерах социальной поддержки (на основании Постановления администрации Березовского района №779 от 27.09.2017г.):

9.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачиваться денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 50 рублей. 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.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9.2. Руководитель образовательной организации, заместители руководителя и педагогические работники, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории Березовского района, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию по старости, получают единовременное денежное вознаграждение в размере 10 произведений тарифной ставки и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

9.3. Единовременная выплата на погребение в случае смерти работника или его близких родственников (муж, (жена), родители, дети) работника составляет 15000 рублей. Выплата единовременной выплаты производится по приказу руководителя организации по заявлению работника учреждения (в случае смерти работника – его близкого родственника) с приложением копий подтверждающих документов (свидетельство о смерти, свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака).

9.4. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам 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 после поступления на работу.

9.5. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда (разд.7 «Фонд оплаты труда организации» Постановлением администрации Березовского района №779 от 27.09.2017г. «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Березовского района и признании утратившими силу некоторых муниципальных правовых актов администрации Березовского района») Ос-

нованием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

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.

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,0 месячный фонд оплаты труда с учетом стимулирующих выплат.

Размер единовременной выплаты 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 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 за виновные действия.

9.6. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических ра-

ботников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

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

9.7. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными

федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (ст. 165 ТК РФ).

9.8. Гарантии при направлении в служебные командировки.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы:

- по проезду к месту командировки и обратно;
- по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

9.9. Гарантии и компенсации при переезде к новому месту жительства.

Работнику организации, финансируемой из бюджета района, и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории РФ вышеуказанным лицам по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью до конца географического пункта пересечения границы РФ, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

9.10. Работодатель финансирует оплату проезда к месту проведения льготного отпуска и обратно (один раз в два года) работника, и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, детям-студентам очного отделения до 23 лет) за счет средств работодателя в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. (Решение Думы Березовского района от 27 декабря 2013 года №412, ст. 325 ТК РФ).

9.11. Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе организации и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. 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.

9.11.1. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные 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.

9.11.2. Лица, уволившись из организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования, и поступавшие на работу в МБОУ «Хулимсунтская СОШ с кадетскими и мариинскими классами», а также лица, поступающие на работу в Организацию переводом из организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования, обязаны представить справку об использовании за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящей части, право на оплачиваемый один раз в два года за счет работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

9.11.3. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту постоянного жительства - 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.

9.11.4. 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 постоянного жительства по фактическим расходам, при условии проезда по кратчайшему маршруту следования, или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными категориями проезда, выданной транспортным агентством, но не более фактически произведенных расходов.

9.11.5. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Под личным транспортом работника понимаются принадлежащие на праве собственности ему или членам его семьи (супруге, детям, родителям) транспортные средства, отнесенные к категориям "А" и "В" в соответствии с федеральным законодательством. При определении кратчайшего пути к месту следования 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.

9.11.6. Оплате подлежит стоимость проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в организации, или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха. Оплата стоимости проезда производится 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 по

справкам железнодорожных касс о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне на основании документов, подтверждающих проведение работником и членами его семьи отпуска в другой местности. В случае отсутствия железнодорожного сообщения оплата производится не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок автомобильным, речным транспортом по наименьшей стоимости проезда. 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, представленных официальными дилерами производителей транспортных средств.

9.11.7. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника Организации членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда.

9.11.8. Для окончательного расчета работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска предоставить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов, подтверждающих расходы работника и членов его семьи.

9.11.9. 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.

9.11.10. Работник в течение двух недель после предоставления авансового отчета обязан в полном объеме вернуть 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.

9.11.11. При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда работника и членам его семьи 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.

9.11.12. В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, 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 решением Думы Березовского района от 27 декабря 2013 года №412.

Основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, также является 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.

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, указанной в перевозочном документе (авиабилете), соответствующая процентному отношению ортодромии (расстояние) по Российской Федерации к общей ортодромии.

При отсутствии в перевозочном документе (авиабилете) стоимости проезда, когда она включена в стоимость туристской путевки, компенсация

стоимости проезда осуществляется на основании справки туристской организации, продавшей путевку, о стоимости проезда в общей стоимости туристской путевки, а также копии туристской путевки или договора об оказании туристских услуг. 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.

Гарантии и компенсации, указанные выше предоставляются работнику только по основному месту работы.

9.12. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Работникам, впервые обучающимся в государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-174 ТК РФ).

Работникам, успешно обучающимся по форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере соответствующего учебного заведения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда при наличии справки-вызова (ст. 174 ТК РФ).

9.13. Гарантии и компенсации работникам, связанным с расторжением трудового договора.

9.14. Уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия по следующим основаниям:

- а) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 первой части статьи 81 ТК РФ);
- б) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 первой части статьи 81 ТК РФ).

9.14.1. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение, четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

9.15. Лицам, заключившим трудовые договоры (служебные контракты) о работе в организациях, расположенных на территории Березовского района, и прибывшим в соответствии с этими договорами (контрактами) из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) 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;

2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не

свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

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

9.16. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 7.12 предоставляются работнику учреждения один раз за все время работы на территории Березовского района и только по основному месту работы.

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

в размере 100% фактически понесенных ими расходов на оплату:

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

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

3) электроснабжения.

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

Расходы на оплату поставок твердого топлива компенсируются с учетом членов семей, проживающих совместно с гражданами, по ценам и нормативам потребления твердого топлива, действующим в соответствующем муниципальном образовании автономного округа.

9.17. СТОРОНЫ договорились:

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

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

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

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

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

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

9.17.4. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников Организации на повышение квалификации (дополнительное профессиональное образование) и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

10.1. РАБОТОДАТЕЛЬ:

10.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Организации и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает отчетность по утвержденным формам за истекший год для последующего рассмотрения совместно с Профсоюзом с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

10.1.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств Организации на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда и так далее.

10.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности Организации, охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт зданий, замену вышедшего из строя оборудования, на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

10.1.4. Содействует созданию необходимых условий труда учителя (педагогического работника) и оснащенности его рабочего места, в том числе, современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

10.2. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, и учащимися в Организации. Предоставляет информацию в Профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

10.3.1. 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.

10.3.2. Во исполнение статьи 212 ТК РФ, организовывает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.3.3. Создает в соответствии со статьей 218 ТК РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и Профсоюза.

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

10.4. ПРОФСОЮЗ:

10.4.1. Организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, обеспечивает первичную профсоюзную организацию нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда; осуществляет общественный контроль за охраной труда в Организации.

10.4.2. Организует работу доверенных лиц по охране труда и его обучение по охране труда.

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

10.4.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Организации, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, и программами по безопасности Организации. Профсоюз в Организации осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашением по охране труда, выполнением требований и представлений, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда, в соответствии со ст.370 ТК РФ.

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

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

10.4.7. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Организации, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

10.5. **СТОРОНЫ** коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований уполномоченного (доверенного) лица по охране труда Профсоюза, выданных Работодателю, по устранению выяв-

ленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

10.6. **СТОРОНЫ** договорились, что Работодатель и Профсоюз согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- Правила внутреннего трудового распорядка Организации;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- Положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;
- правила и инструкции по охране труда и др.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей Профсоюза.

XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учетом Соглашения между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской ок-

ружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, иных соглашений, устава Организации, коллективного договора.

11.2. **СТОРОНЫ** подтверждают, что Работодатель и Профсоюз обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в Организации.

11.2.2. Предоставлять профсоюзному комитету Организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум, одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

11.2.4. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

11.2.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Организации на расчетный счет Березовской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации средств из перечисленных профсоюзных взносов в размере одного процента из всех видов заработка работника. Перечисление средств из перечисленных профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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

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

11.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

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

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

Стороны рекомендуют:

11.4.1. Предусматривать в коллективном договоре дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, уполномоченного по охране труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

11.4.2. Принимая значимость социального партнерства в развитии образования, стороны при разработке критериев и показателей оценки деятельности Организации и, в частности, руководителя образовательной организации, учитывают в критериях (показателях) оценки уровня социального партнерства (или иных критериях и показателях) наличие первичной профсоюзной организации в образовательной организации, уполномоченной на представление интересов работников (членами Профсоюза должны являться более 50% работников образовательной организации).

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

12.2. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании Организации и Профсоюза и доводится до сведения работников.

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

12.4. Стороны договорились предпринимать все возможные усилия и действия для разрешения каких-либо вопросов, споров или разногласий, свя-

занных с заключением, исполнением и прекращением настоящего коллективного договора путем переговоров.

В случае, если какой-либо вопрос, спор или разногласие, связанные с настоящим коллективным договором по результатам переговоров не могут быть разрешены соглашением Сторон, любая из Сторон вправе обратиться за содействием в любой компетентный орган в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение четырех лет со дня его подписания.

12.6. Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 лет, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Продление срока действия Коллективного договора осуществляется по решению сторон путем проведения Коллективных переговоров. Стороны обсуждают этот вопрос не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора.

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

Приложение №1

к коллективному договору МБОУ «Хулимсунтская СОШ с кадетскими и мариинскими классами» со структурным подразделением детский сад «Комарик»

Перечень

Профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты

| №п/п | Наименование должностей | Наименование спецодежды | Сроки эксплуатации |
|------|-------------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Младший воспитатель | Косынка Костюм Куртка зимняя | 12 мес. 12 мес. 24 мес. |
| 2 | Уборщик | Костюм | 12 мес. |
| 3 | Рабочий | Костюм Куртка Перчатки | 12 мес. 24 мес. 3 мес. |
| 4 | Повар | Колпак Костюм | 12 мес. 12 мес. |

Приложение №2

к коллективному договору МБОУ «Хулимсунтская СОШ с кадетскими и маринскими классами» со структурным подразделением детский сад «Комарик»

Перечень

Профессий и должностей работников, которые обеспечиваются моющими и обезвреживающими средствами:

1. Уборщик служебных помещений

2. Повар

3. Рабочий кухни

Пролуменовано, пропитувано и
скреплено печатљу _____ листов
Директор школе, *В. Третьякова*
