

Муниципальное казенное общеобразовательное
учреждение Ханты-Мансийского района
«Средняя общеобразовательная школа д. Шапша»

Коллективный договор

на 2018-2021 гг.

Представители сторон:

От работодателя:

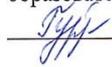
Директор МКОУ ХМР
«СОШ д. Шапша»

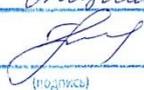


А.В. Маннинен

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения

 / А.В. Гурышкина

Коллективный договор (с изменением, дополнением)	
зарегистрирован в Комитете экономического развития Администрации Ханты-Мансийского района	
(для первичной организации по труду)	
Регистрационный номер	3
« 05 » февраля 2018 г.	
(дата регистрации)	
Инициалы - фамилия	
	Гурышкина Т.В.
(подпись)	(Ф.И.О.)
М.П.	

д. Шапша

Муниципальное казенное общеобразовательное
учреждение Ханты-Мансийского района
«Средняя общеобразовательная школа д. Шапша»

Коллективный договор

на 2018-2021 гг.

Представители сторон:

От работодателя:

Директор МКОУ ХМР
«СОШ д. Шапша»

_____ / А.В. Маннинен

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения

_____ / А.В. Гурышкина

д. Шапша

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа д. Шапша».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), трехсторонним соглашением между органами местного самоуправления муниципального образования Ханты-Мансийского района, ассоциацией работодателей Ханты-Мансийского района, профсоюзной организацией работников народного образования и науки Ханты-Мансийского района на 2015-2017 годы, целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа д. Шапша» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа д. Шапша», в лице директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа д. Шапша» Маннинен Анастасии Валерьевны и работники, являющиеся членами Профсоюза, в лице Первичной Профсоюзной Организации муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа д. Шапша», в лице председателя Гурышкиной Алины Владимировны.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые «Работодателем». Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии подачи письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю о ежемесячном перечислении 1% от их заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации.

1.6. На работников, не являющихся членами Профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового контракта с руководителем организации.

1.9. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.13. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.14. Профсоюзный комитет воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

II. Обязательства сторон

2.1. Работодатель и Работники обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором социальных гарантий и льгот Работников, членов их семей.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать эффективную работу МКОУ ХМР «СОШ д. Шапша», создание безопасных условий труда, предоставление Работникам прав, социальных и трудовых гарантий и льгот, установленных настоящим Договором, трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.2. Предоставлять Работникам информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации, необходимую им для ведения переговоров по подготовке, заключению, исполнению коллективного договора.

2.2.3. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее локальные нормативные акты), в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, по согласованию с профсоюзным комитетом организации (ст.8 ТК РФ).

2.2.4. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

2.2.5. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

2.2.6. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

2.2.7. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ и закона "Об образовании", Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

2.2.8. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или сокращением штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца;

2.2.9. Осуществлять подготовку школы к новому учебному году;

2.2.10. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Содействовать эффективной работе организации в рамках действующего законодательства, не вмешиваясь в его хозяйственно - распорядительную деятельность.

2.3.2. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

2.3.3. Представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

2.3.4. Принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору.

2.3.6. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем представлять интересы всех Работников организации.

2.3.7. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.8. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.9. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.10. Участвовать в улучшении жилищных условий работников образовательной организации;

2.3.11. Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку педагогов.

2.3.12. Контролировать соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

2.3.13. Осуществляет совместно с работодателем подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

2.3.14. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

2.3.15. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения работодателя.

2.4.2. Беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.4. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам;

2.4.5. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальной образовательной деятельности, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.6. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в организации и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.7. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, принятые в организации, не нарушать трудовую дисциплину, соблюдать требования по качеству выполняемых работ.

2.4.8. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, охране окружающей среды.

2.4.9. Обеспечить правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов и материалов.

III. Трудовые отношения. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами организации и трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. 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 соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором.

3.5. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных организациях соответствующих типов и видов.

Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных организациях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, в том числе и к стажу работы, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы (квалификация работника устанавливается в виде категории и др.).

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного

уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяется на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

Статьей 351.1 ТК РФ определено, что к трудовой деятельности в сфере образования и других сферах, относящихся к несовершеннолетним не допускаются лица, которые имеют или имели судимость, подвергались или подвергаются 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

3.6. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72 ТК РФ (временные переводы).

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

3.9. Если нарушение установленных правил заключения трудового договора по данному конкретному основанию допущено по вине работодателя, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка согласно части 3 статьи 84 ТК РФ.

3.10. Если же правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника (например, представление им подложных документов об образовании), то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части 1 статьи 81 ТК РФ (пункт 51 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

3.11. Работодатель предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, а менее 1 ставки с письменного согласия работника.

3.12. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.13. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.

3.14. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (в течение 5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.

3.15. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.16. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении

работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.17. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

3.18. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

3.19. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.20. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- педагогические работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- работник, избранный председателем первичной профсоюзной организации, в период исполнения им этих обязанностей и др.

3.21. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, Работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.22. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.23. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.24. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- предоставлять возможность переобучения за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст.ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ)
- сохранять очередность на жилье на период трудоустройства;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.25. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- обеспечивает защиту и представительство работников – членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.26. Рабочее время и время отдыха.

3.26.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.26.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом организации, настоящим коллективным договором, соглашениями, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.26.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

образовательного организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40** часов в неделю.

3.26.4. Для педагогических работников организации; женщин, независимо от занимаемых должностей, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более **36** часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 320, ст. 333 ТК РФ).

3.26.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и положением об оплате труда.

3.26.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем: по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.26.7 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

3.26.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.26.9. Рабочее время работников школы в предпраздничные дни сокращается на 1 час, за исключением продолжительности уроков.

3.26.10. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

3.26.11. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.26.12. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов).

3.26.13. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.26.14. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих

основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.26.15. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника или с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.26.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время карантинных мероприятий профилактического характера, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с согласия профкома.

3.26.17. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, на основании производственной необходимости, по взаимному согласию, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца, пропорционально педагогической нагрузке учителя.

3.26.18. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, хозяйственная работа на территории, сельскохозяйственная работа пришкольном участке, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.26.19 Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

3.27.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется для всех категорий работников:

педагогам – 56 календарных дней, другим специалистам, младшему обслуживающему персоналу – 28 календарных дней;

работникам школы к ежегодному оплачиваемому отпуску предоставляется дополнительный отпуск в количестве 16 календарных дней за работу в районах Крайнего севера.

3.27.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

3.27.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – до 2 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- на поминки близких родственников (9, 40 дней) – до 2 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 2 дней и членам профкома – до 2 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 2 дней (и другие случаи).

3.27.4. Предоставлять отпуска по письменному заявлению работника без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в том числе указанным в п. 3.18.

Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии с ТК РФ (ст. 128, 263 ТК РФ).

3.27.5. 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 организацией и (или) Уставом организации.

3.27.6. Предоставлять ежемесячно 1 дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ).

3.27.7. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения по его заявлению вносятся изменения в графике отпусков.

3.27.8. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.27.9. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, при наличии бюджетных средств в ОО, что закрепляется в коллективном договоре.

3.27.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. По соглашению сторон при предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность такого отпуска может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере

3.27.11. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.27.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

IV. Оплата, нормирование и стимулирование труда.

4.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности организации, количества и качества затраченного труда.

4.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа д. Шапша», утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами организации, регламентирующими

периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем по согласованию Профсоюза. Стимулирующие выплаты руководителю организации устанавливаются учредителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа Ханты - Мансийской районной организации профсоюза.

4.4. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организаций определяется суммированием ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Должностной оклад специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

для служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

4.5. Оплата труда узких специалистов и служащих организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленной в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

4.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

4.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 50% от должности временно отсутствующего работника.

4.9. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), устанавливаются

повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами образовательной организации.

4.10. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

4.12. Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

4.13. Заработная плата работников организации состоит из:

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

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: за первую половину текущего месяца до 14 числа следующего месяца, за вторую половину – до 27 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.14. Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

4.15. Оплата труда работникам школы осуществляется на основе положения об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа д. Шапша».

4.16. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.17. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся средств.

4.18. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие (праздничные) дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

4.19. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь к ежегодному основному отпуску каждому работнику в размере не менее 1.2 фондов оплаты труда, но не более 2-х фондов.

4.20. Административным и педагогическим работникам сохраняется и продляется имеющаяся квалификационная категория сроком до одного года в следующих случаях: длительной болезни; отпуска по уходу за ребенком до 3 лет; выхода на пенсию.

4.21. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, по согласованию с органом администрации района, в ведении которого находится организация, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств, средств от приносящей доход деятельности (постановление администрации Ханты-Мансийского района от 23.11.2015 №272).

4.22. Работодатель обязан извещать работников о составных частях заработной платы, причитающихся им за соответствующий период путём выдачи расчётного листка.

4.23. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год.

Стимулирующие выплаты могут быть регулярными (постоянными), разовыми, на основании критериев.

Порядок установления выплаты закрепляется в Положении о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах в образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

4.25. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться служащим и рабочим на регулярной (постоянной) основе за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяются в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

Порядок установления выплаты закрепляется Положением о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах в образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.26. Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период в соответствии с коллективным договором, локальным актом организации.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в фиксированной сумме к по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Работнику, отработавшему неполный календарный год и уволенному по собственному желанию, премия по итогам работы за год выплачивается за фактически

отработанное время в календарном году вне зависимости от даты увольнения и выплаты премии по итогам работы за год.

4.27. Педагогический работник, по личному заявлению, имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Глава 5. ст.47. п.5. ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 29.12.2012г.).

4.28. Работнику могут быть установлены иные поощрительные выплаты:

- за выполнение работником социально-значимой работы в организации;
- за персональные достижения работника, трудно прогнозируемые в планируемый период.

4.29. Порядок и условия осуществления иных поощрительных (стимулирующих) выплат определяется в Положении о компенсационных, стимулирующих и социальных выплатах в образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

V. Обеспечение занятости, переподготовка, подготовка и повышение квалификации кадров

5.1. Работодатель и *профсоюзный комитет (представитель работников)* совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите высвобождаемых работников *организации*.

5.2. Работодатель предоставляет вакантные рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в *организации*, с учетом их квалификации.

5.3. В области подготовки, переподготовки и повышении квалификации Администрация обязуется проводить аттестацию руководителей и других работников *организации* в целях установления соответствия занимаемой должности, улучшения работы по подбору и расстановке кадров, мотивирования работников к повышению квалификации.

5.4. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

5.5. Работодатель определяет с учетом мнения (по согласованию) профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников согласно ежегодно утвержденному директором с учетом потребностей школы графику.

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

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

5.6.2. Повышать уровень квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.6.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.6.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.6.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

Оплачивать работникам, в соответствии со статьями 173 и 174 Трудового кодекса РФ, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

5.6.6. Предоставлять один общий методический день в каникулярное время педагогическим работникам.

5.7. «Гарантии при аттестации педагогических работников».

5.7.1. 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 от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»), 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 руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.7.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Департамента образования, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Профсоюза.

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

5.8.1. 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.

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

5.8.3. 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.

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

5.8.5. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации.

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).

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

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

5.8.7. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

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

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

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжения трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не более, чем 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.

5.9. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

5.9.1. 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.

5.9.2. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию, имеет право пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию по другим должностям, по которым в соответствии с Приложением №1 к настоящему Соглашению совпадают профили, без обязательного прохождения аттестации на первую квалификационную категорию и до истечения 2 лет после установления первой квалификационной категории.

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

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые имеют:

почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «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, Министерство культуры Российской Федерации;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;

в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа;

в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»);

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

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости

прохождения процедуры аттестации в общем порядке, в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

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

5.9.4. Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо не соответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников образования, не является основанием для отказа в приеме от них заявления о прохождении аттестации и прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории.

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

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

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

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

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

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

незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

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

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

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

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

5.9.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках,

предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

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

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

5.9.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом б 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.

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

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

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

5.9.16. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут

учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

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

5.9.17. Участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч., вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации. Данное положение учитывается при разработке и подписании коллективных договоров.

5.10. Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях и коллективных договорах 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;

5.11. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается руководителем образовательной организации на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим Соглашением, территориальным отраслевым соглашением (при его наличии) и коллективным договором образовательной организации».

VI. Охрана труда

6.1. Обязанности Работодателя в области охраны труда:

6.1.1. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.1.3. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических,

лечебно-профилактических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.1.4. Приобретать и выдавать за счет собственных средств Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, в соответствии с:

- перечнем средств индивидуальной защиты, которыми бесплатно обеспечиваются работники;

- перечнем профессий и должностей работников, которым предусматривается выдача специальной одежды и специальной обуви со сроками носки;

- нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам;

- нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

6.1.5. За счет своих средств производить чистку, стирку, ремонт, замену, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты.

6.1.6. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.8. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применений работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.11. Информировать работников об условиях и охране труда, об опасных и вредных производственных факторах, как в *организации*, так и на рабочем месте.

6.1.12. Проводить расследование и учет, в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.13. Обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.14. Проводить аттестацию рабочих мест, по результатам аттестации разрабатывать и согласовывать с *профсоюзным комитетом (представителем работников)* планы мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.2. Обязанности Работника в области охраны труда:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.3. В области охраны труда *профсоюзный комитет (представитель работников)* обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, за выполнением мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.3.2. Оказывать содействие в организации обучения уполномоченных по охране труда, членов совместной комиссии по охране труда.

6.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.4. Оказывать Работникам необходимую консультационную и методическую помощь по вопросам охраны труда.

6.3.5. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

VII. Социальные гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Социальная поддержка по оплате жилого помещения и коммунальных услуг предоставляется категориям лиц, определенных Законом автономного округа 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, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», в следующих размерах:

в размере 100 процентов 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 (тепоснабжения), 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.

7.4. Педагогические работники образовательных организаций в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, первоочередное предоставление жилой площади.

7.5. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.6. Работникам, заключившим трудовые договоры с организацией и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- 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;
- 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.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данном учреждении.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу, в случае:

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

7.7. Работнику организации 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. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа, и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию.

7.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 4 и 5, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

7.9. «Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в установленные на день вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года».

7.10. Выплачивает ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее - ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим

работникам общеобразовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, за один класс (класс/комплект) в размере 1000 рублей.

Ежемесячное вознаграждение осуществляется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанное вознаграждение входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

Право на получение ежемесячного вознаграждения в общеобразовательных организациях имеют педагогические работники, на которых с их согласия в соответствии с приказом общеобразовательной организации возложены обязанности классного руководителя.

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать установленного размера 1000 рублей в месяц на один класс (класс/комплект).

7.11. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.12. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.13. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии, материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации, по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам, на основании отдельного локального акта.

7.14. На основании решения органа местного самоуправления муниципального образования Ханты-Мансийский район, за счет средств бюджетов муниципальных образований автономного округа, осуществляет выплату денежного вознаграждения работникам муниципальных образовательных организаций при прекращении ими трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости руководителям, заместителям руководителя и педагогическим работникам в размере утвержденном решением органа местного самоуправления муниципального образования Ханты-Мансийский район.

7.15. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 – 327 ТК РФ), в том числе оплачивает за счет экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств стоимость проезда и лечения по территории Российской Федерации в размере 50% для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).

7.16. Работодатель оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) независимо от времени использования отпуска.

Обеспечивает работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) оплачиваемый **один раз** в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси) в пределах территории Российской Федерации, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Если работник воспользовался для проезда в отпуск и обратно личным транспортом, то ему необходимо представить справку кассы о стоимости билета (в плацкартном, купейном вагоне, не люкс) до места проведения отпуска и обратно кратчайшим путем, а

также письменные доказательства проезда не менее чем через три населенных пункта - по пути следования в отпуск и обратно. (Если через населенный пункт, где предоставляется эта компенсация работнику, не проходит железная дорога, но есть речной порт, то возможна оплата проезда в каютах III категории на судах речного флота (по справке из кассы речпорта) до населенного пункта, в котором есть железнодорожная станция и обратно, далее оплата билета в плацкартном вагоне до места проведения отпуска и обратно (по справке из железнодорожной кассы). Также следует поступать, если есть только авиатранспорт, до ближайшего населенного пункта, где есть железная дорога, оплачивается авиабилет эконом-класса (по справке из авиакасси), далее - билета в поезде.)

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

Оплата стоимости проезда производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

В соответствии со ст.325 ТК РФ выплаты данной компенсации являются целевыми и не переносятся на следующий год, т.е. не суммируются, если работник своевременно этим своим правом не воспользовался. Но в случае, если работник не воспользовался самим правом для проезда в отпуск и обратно, то он имеет право на льготный проезд на следующий год.

Право на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска возникает у работника, начиная со второго года работы (т.е. по истечении 12 месяцев работы). В дальнейшем работник приобретает право, начиная с четвертого, шестого и т.д. года работы.

7.17. Вправе осуществлять следующие выплаты:

оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и неполнородных братьев и сестер;

оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере до 10 000 рублей;

оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере до 10 000 рублей;

единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам (юбилейная дата: 50 и 60 лет работникам, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет; праздничная дата: 5 октября – День учителя) за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тыс. рублей.

Указанные выплаты устанавливаются в пределах экономии по бюджетным средствам и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.18. Дополнительные гарантии и социальные компенсации работникам ОУ могут устанавливаться дополнительным соглашением или иным локальным актом ОУ не противоречащим установленным нормам в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре и Ханты-Мансийском районе.

7.19. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах, доведенных бюджетных ассигнований и соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности. Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет, в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу

за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

7.20. Работникам организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем *организации* и оформляется приказом. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний составляет не менее 1,2 до двух месячных заработных плат работника в соответствии с тарификацией без учета социальных выплат.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на материальную помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:
работнику, принятому на работу по совместительству;
работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

На выплату материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний планируется 10% годового фонда оплаты труда.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель в целях создания условий для участия *профсоюзного комитета* в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

8.1. Предоставляет *профсоюзному комитету* информацию о деятельности *организации*;

8.2. Предоставляет *профсоюзному комитету* для работы помещения, телефон, оргтехнику и т.д.

8.3. Перечисляет на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы членов профсоюза.

8.4. Учитывает мнение Профсоюзного комитета по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

8.5. Уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, (т.е. в случаях: сокращения численности или штата работников; недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он уже имеет одно дисциплинарное взыскание) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

В предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган.

8.7. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития *организации* и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

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

8.9. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзного комитета:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профсоюзного комитета, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

8.10. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.11. Предоставлять возможность Профсоюзному комитету, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.12. В недельный срок сообщать соответствующему органу Профсоюзного комитета о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

8.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в организации;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации;
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

IX. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.6. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.8. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о

труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

9.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (райкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

9.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, распределении фонда выплат стимулирующего характера и других. Участвовать в работе Совета школы.

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

9.15. Принимать участие в аттестации работников организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.16. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.17. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного организации, ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного организации.

9.18. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

Х. Заключительные положения

10.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с текстом коллективного договора работников *организации* в 5 - дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Контроль за исполнением договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

Отчет о выполнении обязательств по коллективному договору проводятся не реже, чем один раз в год на общем собрании коллектива и представителей администрации.

10.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет (2018-2021гг.) со дня подписания.

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.5. Дополнения и изменения в настоящий Коллективный договор вносятся при изменениях норм действующего законодательства, нормативно-правовых актов органов местного самоуправления Ханты-Мансийского района, иных нормативных актов, регулирующих оплату труда работников образовательных учреждений Ханты-Мансийского района, внутреннего трудового распорядка или существенных изменений в осуществлении компенсационных, стимулирующих, социальных и иных выплат, путем обсуждения и принятия на общем профсоюзном собрании работников ОУ.

Министерство
и промышленности
31 июня
Министерство
и промышленности

