

От работодателя:
Директор МБОУ
«СОШ №2 им. А.И. Исасвой»

Н.В. Коротаева
17 марта 2025



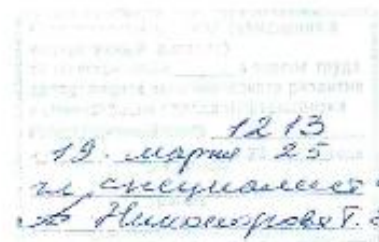
От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации

Н.А. Пелтайко
17 марта 2025г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2
имени Исасовой Антонины Ивановны»
на 2025 – 2028 годы

г. Нефтеюганск



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Исаевой Антонины Ивановны» и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Исаевой Антонины Ивановны» в лице директора Н.В.Коротаева (далее по тексту – работодатель),
- работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО), в лице председателя первичной профсоюзной организации Н.А.Незнайко.

1.3. Коллективный договор распространяется:

- на работодателя;
- на работников, являющихся членами ППО, состоящих в трудовых отношениях с работодателем;
- на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами ППО, от имени которых работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счета ППО денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором.

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

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

1.5. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 28.12.2013 № 405-ФЗ, от 02.04.2014 № 54-ФЗ, от 20.04.2014 № 74 – ФЗ, от 23.06.2014 № 157-ФЗ, от 23.06.2024 № 171-ФЗ, от 21.07.2014 № 218-ФЗ, от 21.07.2014 № 218-ФЗ, от 21.07.2014 № 233-ФЗ, от 21.07.2014 № 246-ФЗ, от 04.10.2014 № 284-ФЗ, от 14.10.2014 № 302-ФЗ, от 22.12.2014 № 443-ФЗ, от 03.07.2016 № 227-ФЗ, от 03.07.2016 № 250-ФЗ, от 29.07.2017 № 224-ФЗ, от 05.12.2017 № 391-ФЗ, от 28.06.2021 № 219-ФЗ) и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

1.7. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем работникам.

1.8. Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 имени Исаевой Антонины Ивановны» на 2022-2025 годы (с изм. на 02.12.2022 № 1, на 24.04.2023 № 2, на 23.10.2024 № 3, на 19.12.2024 № 4) признать утратившим силу.

Настоящий договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 17.03.2025 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях предусмотренных статьей 43 ТК РФ.

1.10. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевыми, межотраслевыми, территориальными соглашениями и нормами действующего законодательства.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

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

В случае реорганизации какой-либо из сторон их права и обязательства по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.11. Работодатель признает ППО, ее выборные органы, Профсоюзный комитет (далее по тексту – Профком) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

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

Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представление

их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации. Первичная профсоюзная организация воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются на основе трудового договора.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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

В соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в области здравоохранения.

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

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими отраслевыми, межотраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работники Учреждения, включая руководителя, его заместителей, других работников помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством в соответствии с законодательством.

Предоставление преподавательской работы лицам, указанным в части 1 настоящего пункта, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

- с правами и обязанностями работника по соответствующей должности, должностной инструкцией;
- социальными, трудовыми правами и гарантиями для работников образовательной организации;
- с Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.7. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ (временные переводы).

2.8. 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.

2.9. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе (для педагогических работников) объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями от 29.06.2016 № 755, от 13.05.2019 № 2341), определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения Профкома.

2.10.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.10.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями от 29.06.2016 № 755, от 13.05.2019 № 2341), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.10.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников (не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями от 29.06.2016 № 755, от 13.05.2019 № 2341), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.10.4. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 2.9.2 и 2.9.3 настоящего Договора.

2.10.5. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.11. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.12. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений,

работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.74, 162 ТК РФ).

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

2.14. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства относится к обязательным условиям трудового договора педагогического работника.

При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, руководитель руководствуется порядком распределения учебной нагрузки на новый учебный год, предусмотрев:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преимущественность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться руководителями и другими работниками общеобразовательной организации, ведущими учебные занятия в данном классе.

Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

- отсутствия такого наименования должности педагогического работника в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

2.17. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.18. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 №19-П и учитывать, что указанные взаимосвязанные положения признаны противоречащими Конституции Российской Федерации.

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

2.20. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить

об этом в Центр занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения установлены в отраслевом, территориальном и трехстороннем соглашениях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников организация в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организация либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.21.Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- педагогические работники (не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);
- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);
- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;
- семейные – при наличии ребенка (детей), если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, в период исполнения ими указанных полномочий и в течении двух лет после истечения срока их полномочий.

2.22.С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

2.24. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178, 318 ТК РФ.

2.25. 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;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ).

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

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

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

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

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

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

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

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

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

Согласие работника на такой перевод не требуется.

При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

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

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

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

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами,

выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.28. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

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

2.29. Первичная профсоюзная организация:

- 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 ППО (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 учреждении;
- предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. 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 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Порядок аттестации). В соответствии с частью 4 статьи 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также Порядок аттестации не предусмотрена 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. Руководитель организации в состав аттестационной комиссии учреждения не входит.

3.2. 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 учреждением.

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). Руководитель организации в состав аттестационной комиссии учреждения не входит.

3.3. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом Работодателя, содержащим список педагогических работников, подлежащих аттестации и график проведения аттестации. Работодатель знакомит под роспись педагогических работников и распорядительным актом не менее чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

3.4. Проведение аттестации каждого педагогического работника осуществляется на основе представления Работодателя, которое он вносит непосредственно в аттестационную комиссию учреждения (далее – представление Работодателя).

В представлении Работодателя содержатся сведения о педагогическом работнике.

- а) фамилия, имя, отчество (при наличии);
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под роспись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работодателя педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию учреждения дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за

период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу).

При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением работодателя составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

3.5. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии учреждения с участием педагогического работника.

Заседание аттестационной комиссии учреждения считается правомочным, если на нем не присутствует не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии учреждения.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии учреждения по уважительным причинам его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под роспись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии учреждения без уважительной причины аттестационная комиссия учреждения проводит аттестацию в его отсутствие.

Аттестационная комиссия учреждения рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения педагогического работника характеризующие его профессиональную деятельность (при наличии).

3.6. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия учреждения принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

Решение принимается аттестационной комиссией учреждения в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии учреждения, присутствующих на заседании.

3.7. При прохождении аттестации педагогический работник являющийся членом аттестационной комиссии учреждения, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

В случае, когда не менее половины членов аттестационной комиссии учреждения, присутствующих на заседании проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

Результаты аттестации педагогического работника непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии учреждения, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый представителем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии учреждения, присутствовавшими на заседании, который хранится у работодателя вместе с представлениями работодателя, внесенными в

аттестационную комиссию учреждения, дополнительными сведениями, представленными педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (при наличии).

3.8. На педагогического работника прошедшего аттестацию, не позднее 2 рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии учреждения составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчества (при наличии) аттестуемого, наименование его должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организацией решении. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под роспись в течение 3 рабочих дней после её составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся.

Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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 выполнить с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть 6 статьи 81 ТК РФ).

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

Не допускается увольнение по данному основанию работников (в том числе педагогических) из числа лиц, указанных в части 4 статьи 261 ТК РФ (к примеру, женщины, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет и в ряде других случаев), а также лиц, указанных в статье 264 ТК РФ.

3.9. Аттестация педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационной категории проводится по желанию.

Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится на основании их заявления,

подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее-сеть «Интернет»), либо посредством федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее- ЕПГУ), либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ (далее-заявление в аттестационную комиссию).

3.10.В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в образовательных организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию.

Заявление в аттестационную комиссию подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности их работы в образовательной организации, в том же числе в период нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком.

Заявления в аттестационную комиссию о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории подаются педагогическими работниками, имеющими (имевшими) по одной их должностей первую или высшую квалификационную категорию.

Заявления в аттестационную комиссию рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально, в также осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроках, формах и способах проведения аттестации.

3.11.Педагогические работники имеют право не позднее, чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность.

3.12.Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности проведенного специалистами.

Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющимся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляются на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличий, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

3.13. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа её членов.

Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

3.14. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов и иных форм контроля, проводимых организацией;
- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников учреждения.

3.15. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе следующих показателей их профессиональной деятельности:

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторинга проводимых организацией;
- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

- выявления и реализация способностей, обучающихся в научной (интеллектуальной) творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;
- активного участия в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах;

3.16. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, соответствующих показателям, предусмотренным пунктами настоящего Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

3.17. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

3.18. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическому работнику первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории.

3.19. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

3.20. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория.

Педагогические работники, которым отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную

комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

3.21. На основании решений аттестационных комиссий о результатах аттестации педагогических работников органы, указанные в порядке, издают соответствующие распорядительные акты об установлении педагогическим работникам первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которые размещаются на официальных сайтах указанных органов в сети «Интернет».

На основании указанных распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

3.22. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.23. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

3.24. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» проводится аттестационными комиссиями, сформированными в соответствии с порядком аттестации.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» проводится на основании заявлений в аттестационную комиссию, подаваемых способами, предусмотренными в соответствии с порядком аттестации.

3.25. В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство работодателя в аттестационную комиссию, характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации (далее - ходатайство работодателя).

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа

управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового - с иным представительным органом (представителем) работников учреждения.

3.26.Сроки рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений в аттестационную комиссию определяются в соответствии с порядком аттестации.

Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их методическую или наставническую деятельность.

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника определяется в соответствии с пунктом 32 порядка аттестации.

3.27.Квалификационная категория «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе образовательной организации;
- руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;
- методической поддержки педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;
- передачи опыта по применению в образовательной организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

3.28.Квалификационная категория «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе следующих показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности:

- руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;
- наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;
- содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;

- распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.

3.29. Оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства работодателя, предусмотренного порядком аттестации, а также показателей, характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности.

3.30. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить квалификационную категорию «педагог-методист», квалификационную категорию «педагог-наставник» (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении квалификационной категории «педагог-методист», квалификационной категории «педагог-наставник» (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

3.31. Решение аттестационной комиссией принимается в порядке и на условиях, предусмотренных порядком аттестации.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения и является основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников за наличие квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

На основании решений аттестационных комиссий органы, издающие соответствующие распорядительные акты об установлении квалификационной категории «педагог-методист», квалификационной категории «педагог-наставник». На основании указанных распорядительных актов работодатели вносят соответствующие записи в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

При принятии в отношении педагогического работника решения аттестационной комиссии об отказе в установлении квалификационной категории «педагог-методист» или квалификационной категории «педагог-наставник» проведение аттестации в целях установления таких квалификационных категорий осуществляется не ранее чем через один год после принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Квалификационные категории («педагог-методист», «педагог-наставник»), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую

организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

3.32. Условия оплаты труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, в том числе по совместительству или совмещению должностей по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учета имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия (пункт 5.10 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся введении Министерства Просвещения Российской Федерации на 2024-2026 года, подписанного сторонами 27.04.2024, зарегистрированного в Федеральной службе под труду и занятости 17.04.2024, № 12/24-26):

Перечень должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной

	(преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель;

	концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания

Примечание:

В коллективном договоре могут закрепляться положение об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории по другим должностям при условии, что по этим должностям совпадают обязанности, учебные программы, профили работы (примечание приложение 3 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы, подписанного сторонами 27.04.2024, зарегистрированного в Федеральной службе под труду и занятости 17.04.2024, № 12/24-26).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения (продолжительность рабочей недели, продолжительность

ежегодной работы, время начала и окончания работы, время перерыва в работе и др.) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения ППО, а также условиями трудового договора.

4.2. Работникам учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Для женщин учреждения, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.5. В учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена шестидневная рабочая неделя с выходным днем воскресенье.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ).

В Учреждении, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, на основании приказа работодателя.

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

День, отдыха, указанный в части четвертой настоящей статьи, по желанию работника может быть использованный в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой – третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.9. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и с дополнительной оплатой в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих педагогическую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается в установленном порядке.

4.11. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом организации.

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

4.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного

года (статьи 122, 123 ТК РФ).

4.14.Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями от 07.04.2017 № 419).

Также работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- как лицам, работающим в местности приравненной к районам Крайнего Севера дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ);

- с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ), (приложение № 1 к коллективному договору);

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (статья 263 ТК РФ).

4.15.Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

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

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

4.16.Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска оформляется в соответствии со статьями 124, 125 ТК РФ.

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.

4.17.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

4.18.Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

части.

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

4.19. 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.

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.

4.20. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в том числе, при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, а также в других случаях, установленных трудовым законодательством, предоставляется работнику по его письменному заявлению на 3 дня без сохранения заработной платы.

Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128, 263 ТК РФ, а также в случае смерти близких родственников – до 14 календарных дней на усмотрение руководителя.

4.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в учреждении, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденные в установленном порядке.

4.22. Работодатель обязан при составлении расписания учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

4.23. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерывы для отдыха и питания (перерывы в рабочее время не включаются) для работников Учреждения не должны быть более 2 часов и не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

4.24. В исключительных случаях в учреждении работодатель с учетом мнения Профкома, либо по согласованию с ним, может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей

денежной компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

4.25. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом организации.

4.26. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы, установленные на дату перевода.

4.27. Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

- указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в определенном количестве часов, осуществляется на удаленном рабочем месте согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- дата начала и окончания выполнения трудовой функции в удаленном, дистанционном режиме в соответствии с утвержденным расписанием.

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

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

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

4.28. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов

педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) методической, организационной, исследовательской.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что

5.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

5.2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера осуществляется с учетом:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполнения работы, количество и качество затраченного труда без ограничения ее максимальным размером (статья 132 ТК РФ);
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации-различий и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размером выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- порядка аттестации педагогических работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения выборного ППО;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утвержденные в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем договоре, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.05.2024 № 14-пн «О внесении изменений в приложение к приказу департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

от 13.11.2023 № 27-пн «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

Финансирование расходов направленных на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом 7 Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

5.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

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

5.6. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименования и должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

5.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих установлены на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216п «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.9.Размер окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247п «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

5.10.Размер окладов (должностных окладов) по должностям служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы установлены в Положении об установлении системы оплаты труда работников учреждения с учетом требований профессиональных стандартов.

5.11.Оклады (должностные оклады) заместителям руководителей структурных подразделений, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на 10-30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

5.12.Прочасова оплата труда:

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы учебной (преподавательской) работы, выполнение учителями при работе с обучающимися по заочной форме и с детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объёма, установленного им при тарификации;
- за часы педагогической работы в объёме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путём деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.13.К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Перечень и размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения и указывается в трудовом договоре.

5.14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

5.15. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

5.16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-153 Трудового кодекса Российской Федерации.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации по реализации образовательных программ.

5.17. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета.

5.18. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или

федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом автономного округа от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

5.19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.20. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

5.21. Доплата за сбор и обработку документов, необходимых для назначения компенсации родителям части родительской платы за присмотр и уход за ребёнком, не включается в расчёт среднего заработка, так как является выплатой, не относящейся к основной оплате труда и носит дополнительный характер. На данную доплату районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляется.

Доплата осуществляется за счёт средств субвенции на администрирование переданного отдельного полномочия Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.02.2007 № 2-оз «О компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательной программы дошкольного образования» (в актуальной редакции).

5.22. 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;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

5.23. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата устанавливается на срок не более года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника или в абсолютном размере.

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным актом организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска.

5.24. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным департаментом.

В качестве критериев и показателей оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов, предоставленных работниками документов (копий документов, подтверждающих достижение критериев и показателей).

Инструменты оценки (критерии, показатели эффективности и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от оклада (должностного оклада) работника за фактически отработанное время. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации.

Определение размера средств, приходящихся на выплаты за качество выполняемых работ работнику, производится в следующем порядке:

1) Проведение промежуточной бальной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по показателям и индикаторам. Результатом промежуточной оценки является сводная ведомость и общее количество баллов, которое набрали работники.

2) Определение «цены» 1 балла, для чего сумму средств фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы нужно разделить на общее количество баллов, которое набрали работники.

3) Расчет размера выплаты за качество выполняемых работ работнику устанавливается путем умножения «цены» одного балла на количество баллов работника и перевода в проценты от его оклада (должностного оклада).

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится один раз в год, в октябре. Выплата за качество выполняемой работы по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации производится работнику в течение одного года (в период с 01 сентября по 31 августа).

Дополнительно за качество выполняемых работ может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютном размере без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

5.25. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника.

Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 2 должностных (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

5.26. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год:

№	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

5.27. За квалификационную категорию педагогическим работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, осуществляется ежемесячная доплата:

- за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;
- за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

5.28. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре.

5.29. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

5.30. Оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю организации устанавливаются в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

5.31. Оклады (должностные оклады), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре.

5.32. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска.

5.33. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются на 50% в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы организации;
- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба муниципальному образованию город Нефтеюганск, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;
- несоблюдение требований Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

5.34. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя школы, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

- у руководителя – 5;
- у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.36. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013

№ 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.37. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата за ученую степень;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций (далее - советники директоров);
- доплата до минимального размера оплаты труда.

5.38. Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

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

Выплата единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется по согласованию с департаментом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

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

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

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

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех

категорий работников, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

5.40. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

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

Молодым специалистом считается лицо:

- в возрасте до 35 лет включительно.
- являющиеся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию.
- заключившее трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору по полученной специальности впервые.
- вступившие в трудовые отношения в течение года после получения диплома.

Не считая периодов прохождения срочной военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения ими 3-х лет.

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

При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489 - ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

5.41. Работникам при наличии ученой степени, при условии соответствия ученой степени профилю деятельности организации или занимаемой должности устанавливается ежемесячная доплата за ученую степень:

доктор наук – 2 500 рублей;
кандидат наук – 1 600 рублей.

Основанием для установления доплаты за ученую степень является приказ руководителя школы согласно документам, подтверждающим наличие соответствующей ученой степени.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

5.42. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя и фактически отработанного времени.

5.43. Размер персональной доплаты устанавливается работнику в размере разницы между окладом (должностным окладом), установленным работнику по состоянию на 31.12.2023, и суммой оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат и иных выплат, указанных в Положении об установлении системы оплаты труда работников учреждения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда в соответствии с настоящим Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения, уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

5.44. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностям (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

5.45. Отдельным категориям работников учреждения с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» устанавливается доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников

учреждения.

5.46. Денежное вознаграждение советников директоров образовательных организаций осуществляется в размене 5000 рублей в месяц за счет федерального бюджета (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях), с учетом районного коэффициента к заработной плате, установленного решения органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.47. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов и осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа от 09.12.2004 № 79-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

5.48. Фонд оплаты труда работников школы формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из:

- размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников организации.

Фонд оплаты труда школы определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственный внебюджетный фонд, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

5.49. При формировании фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы) предусматривается до 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), на иные выплаты (единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, единовременные выплаты молодым специалистам) – 10% от суммы фонда окладов (должностных окладов), фонда стимулирующих выплат и компенсационных выплат, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

На единовременные социальные выплаты предусматривается 1% от фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

5.50.Руководитель организации несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда организации и обеспечивает соблюдение установленных настоящим Положением требований.

Руководитель организации при планировании фонда оплаты труда организации предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу организации, утверждается приказом департамента.

5.51.Расчетный периодом для начисления заработной платы работникам учреждения является один календарный месяц. Выплата заработной платы работникам учреждения производится в денежной форме в валюте Российской Федерации в рублях два раза в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются:

- 27 числа текущего месяца - аванс в счет заработной платы;
- 12 числа следующего месяца за отчетным – окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Вновь принятым работникам учреждения заработная плата выплачивается в соответствии со статьёй 136 ТК РФ.

Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника в банке. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (по форме расчетного листка) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдается работнику не позднее, чем за три календарных дня до срока, установленного для окончательного расчета.

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

5.52.При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в

это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выполненных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 ТК РФ).

5.53. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, осуществляющих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних и весенних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по климатическим условиям педагогическим и другим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, но не менее 2/3 тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

Работодатель обязан произвести окончательный расчет с работником в случае увольнения в последний день работы (статья 80 ТК РФ).

5.54. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не изменившим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ (статья 414 ТК РФ).

Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего договора по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что:

6.1. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в получении служебного жилья или жилого помещения коммерческого использования, и ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам на период работы в Учреждения.

6.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций,

предусмотренных для работников, работающих в местности приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 313-327 ТК РФ), в том числе установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2.1. Работникам учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (решением Думы г. Нефтеюганска от 29.03.2023 г. № 308-VII «Об утверждении положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» (далее по тексту – решение Думы от 29.03.2023 г. № 308-VII).

6.2.2. Работникам учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа». Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

- 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы;

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее одного года - 10% за каждые шесть месяцев работы;

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, финансируемых из средств местного бюджета» (раздел 3 решения Думы от 27.09.2012 № 373-V).

6.3.1. Работодатель освобождает педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

6.3.2. За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

6.4.1. Работники Учреждения имеют право на оплату один раз в два года за счёт средств Работодателя стоимости проезда в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до

30 килограммов с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком, в соответствии со ст. 325 ТК РФ, решением Думы г. Нефтеюганска ХМАО - Югры от 27.09.2012 г. № 373-V, Приложение к постановлению Думы ХМАО-Югры от 01.03.2010г. № 4676. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

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

6.4.3. 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.

6.4.4. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи работника Учреждения независимо от времени использования отпуска.

К членам семьи работника учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные) в том числе детям, достигшим возраста 18 лет в период между окончанием обучения в общеобразовательной организации (по очной форме обучения) и поступлением в том же календарном году в учебное заведение для получения профессионального образования (очное обучение), а также дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях средних и высших учебных заведений, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства).

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают. (Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V.

6.5.1. Работникам, заключившим трудовые договоры с организациями, расположенными на территории автономного округа, 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;

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

6.5.2. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации, расположенной на территории автономного округа.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, 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.

6.6. 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.

6.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 6.5 и 6.6, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

6.8. При увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная выплата по основной занимаемой должности (профессии) и основному месту работы, работникам муниципальных учреждений образования и молодежной политики (принадлежность определяется по основному виду деятельности учреждения), по основной профессии, занимаемой должности по основному месту работы, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также организациях, перешедших в ведение структурных подразделений (органов) администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска:

От 10 до 15 лет:

- руководитель - в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя - в размере 4,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники - в размере 4,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для

установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 5,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения.

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

6.10.Работодатель за счет средств приносящей доход деятельности или за счет бюджетных средств, выделяемых на обеспечение текущей деятельности образовательной организации, в соответствии с коллективным договором и (или) иным локальным нормативным актом организации выделяет материальную помощь на:

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

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

- единовременную выплату в размере 10 000 рублей работникам, которым исполняется 50, 60, 70 лет, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, а также учреждениях перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска не менее 15 лет;

- материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5 000 рублей.

6.11.При устройстве на работу молодым специалистам из числа педагогических работников, закончившим образовательное учреждение среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), впервые поступившим в трудовые отношения заключившим трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии устанавливается размер двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Социальные выплаты молодым специалистам, из числа педагогических работников, предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) по полученной специальности.

6.12.Работникам учреждения предоставляется оплата один раз в два года частичной стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70% стоимости, но не более 20000 (двадцати тысяч) рублей от общей суммы, но не выше фактически понесенных расходов.

6.13. Работодатель обеспечивает возмещение расходов по договору найма, аренды жилого помещения приглашенным специалистам. Возмещение расходов по договору найма, аренды жилого помещения осуществляется в размере 50% суммы договора найма, аренды жилого помещения в деревянном доме и 40% суммы договора найма, аренды жилого помещения в капитальном доме, но не более 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц».

6.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 ТК РФ).

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

6.15. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, проживающих в местности приравненной к районам Крайнего Севера, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа (статьи 313-327 ТК РФ), установленные действующим законодательством РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работникам учреждения при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7 (закон ХМАО-Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа»).

6.16. Работникам учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в

муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.12.2022 № 155-оз «О внесении изменения в статью 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры».

Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

- 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы;
- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее одного года - 10% за каждые шесть месяцев работы;
- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, финансируемых из средств местного бюджета».

Лицам, работающим в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского округа-Югры по наиболее востребованным должностям, профессиям (специальностям) с 1 января 2023 года устанавливается процентная надбавка к заработной плате в полном размере (50%) с первого дня работы независимо от стажа работы и проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Перечень должностей, профессий (специальностей), наиболее востребованных в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре утвержден распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югра от 30.01.2023 № 36-рп.

Лицам, работающим в государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры по наиболее востребованным должностям, профессиям (специальностям), перечень которых утверждается Правительством Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, и вступившим в трудовые отношения до 1 января 2023 года, сохраняются начисленные на этот период процентные надбавки, а с 1 января 2023 года начисление указанных процентных надбавок производится в полном размере.

Согласно статье 9 Закона Ханты-Мансийского автономного округа-Югра от 09.12.2004 № 76-оз органы местного самоуправления муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа-Югры могут использовать положения указанного Закона при установлении гарантий и компенсаций для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в муниципальных органах и муниципальных учреждениях.

6.14. Профсоюз рекомендует при предоставлении социальных гарантий и компенсаций по пунктам 6.6, 6.8, 6.10, 6.12 предоставлять первоочередное право получения членам профсоюза, при прочих равных условиях.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переводимых на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда (ст. 225 ТК РФ).

7.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.4. Обеспечивать работников сертифицированной или декларированной на соответствие специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 2 к коллективному договору), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями должностей (приложение № 3 к коллективному договору).

7.5. Обеспечивать приобретение, своевременную выдачу, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (статья 221 ТК РФ).

7.6. Обеспечивать прохождение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ).

7.7. Обеспечивать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (приложение № 4 к коллективному договору).

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

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

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

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

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

7.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.10. Сохранять место работы, должность и средний заработок работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

7.11. Производить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами РФ.

7.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (статья 214 ТК РФ).

7.13. Разрабатывать и утверждать не реже одного раза в 5 лет (для работ с повышенной опасностью один раз в 3 года) инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома учреждения (статья 212 ТК РФ), с внесением в них необходимых изменений и дополнений в соответствии с Положением. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда в Учреждении.

7.14. Обеспечить функционирование (работу) комиссии по охране труда в Учреждении, в состав которой на паритетной основе входят представители ППО Учреждения.

7.15. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ). В рамках профсоюзного проекта проводить смотр-конкурс кабинетов, рабочих мест.

7.16. Обеспечить функционирование системы управления охраны труда в Учреждении.

7.17. Обеспечивать финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ) согласно доведенных бюджетных ассигнований, приказов и локальных актов Учреждения (приложение 5 к коллективному договору).

7.18. Обеспечивать выполнение мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИД на

рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи его членством в ППО Учреждения или профсоюзной деятельностью.

8.2. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии со статьёй 373 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

8.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома учреждения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

8.5. Работодатель обязуется предоставлять Профкому учреждения безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет горкома профсоюза работников народного образования и науки членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя ППО учреждения и членов Профкома учреждения на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель предоставляет Профкому учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.9. Члены Профкома учреждения включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, распределению стимулирующего фонда, охране труда, социальному

страхованию, органов управления Учреждения (общее собрание трудового коллектива, Управляющий совет) и других.

8.10.Работодатель предоставляет 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска председателю ППО учреждения.

8.11.Работодатель с учетом мнения Профкома учреждения рассматривает следующие вопросы по:

- расторжению трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- привлечению к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечению к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установлению заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применению систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовым увольнениям (статья 180 ТК РФ);
- установлению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждению Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составлению графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждению формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- установлению размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применению и снятию дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- определению форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установлению сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другим случаям установленных ТК РФ.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

9.1.Представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «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 профкома. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

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

9.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов ППО учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

9.9. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Департамент экономического развития администрации города Нефтеюганска.

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

10.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора и его положений (не реже одного раза в полугодие) и отчитываются о результатах контроля на заседании Общего собрания трудового коллектива учреждения 1 раз в год.

10.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия настоящего договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками учреждения крайней меры их разрешения — забастовки.

10.6. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных

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

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

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй у председателя ППО учреждения.

11.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются в письменном виде, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

11.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в течение семи дней со дня подписания.

11.5. Во всем ином, не оговоренном в настоящем договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

11.6. Договор имеет следующие приложения, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора:

Приложение № 1.

«Перечень должностей работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А. И. Исаевой» с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск».

Приложение № 2.

«Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ «СОШ № 2 им. А. И. Исаевой»

Приложение № 3.

«Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств МБОУ «СОШ № 2 им. А. И. Исаевой»

Приложение № 4.

«Перечень профессий (должностей) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им.

А. И. Исаевой», выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся медицинские осмотры согласованного с Роспотребнадзором».

**Перечень должностей работников МБОУ «СОШ № 2 им. А. И. Исаевой»
с ненормированным рабочим днем,
имеющим право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Руководитель МБОУ «СОШ № 2 им. А. И. Исаевой»	3 календарных дней
2.	Заместитель директора	3 календарных дней
3.	Секретарь учебной части	3 календарных дней
4.	Главный бухгалтер	3 календарных дня
5.	Председатель ППО	3 календарных дня
6.	Социальный педагог	3 календарных дня

Основание: ст. 119, ст. 101 ТК РФ. Постановление Администрации города Нефтеюганска от 17.06.2010 № 1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета города Нефтеюганска».

**Нормы
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
работникам МБОУ «СОШ № 2 им.А.И.Исаевой»**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл)	Обоснование выдачи СИЗ пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов
1	Сторож вахтер	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н п. 4732
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

		ГОЛОВЫ			
2	Сторож				Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н п. 4732
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3	Гардеробщик				
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н п.913
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар	
4	Уборщик служебных помещений				
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Министерст

			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	ва труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997Н п.171
	Средства защиты рук		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
5	Уборщик территорий				
		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н п. 4933
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
	Средства защиты ног		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
	Средства защиты рук		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Средства защиты головы		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
	Средства от вредных биологических факторов		весенне-летний период дополнительно: костюм для защиты от вредных биологических факторов	1 шт. 3 года	
6	Рабочий по комплексном				

	у обслуживанию и ремонту зданий				
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 N 767Н п. 4030
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты головы	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
		Средства от вредных биологических факторов	В весенне-летний период дополнительно: костюм для защиты от вредных биологических факторов	1 шт. 3 года	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997Н (п.7
			аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки	400 мл. 1 год	
			аэрозоль для защиты от клещей	100 мл. 1 год	

			средство после укусов (бальзам)	100 мл 1 год	Примечание)
7	Учитель Труда (технология) (мастерские)	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 2 года	Ст. 221 ТК, СП 2.4. 3648-20
		Средства защиты глаз	Очки защитные	До износа	
		Средства защиты рук	Перчатки хлопчатобумажные	2 пары	
		Средства защиты органов дыхания	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт.	
		Средства защиты органов слуха	Наушники против шумные или вкладыши противошумные		
8	Учитель Труда (технология)				
		Одежда специальная защитная	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2 шт. на 2 года	Ст. 221 ТК РФ, СП 2.4. 3648-20
		Средства защиты головы	Колпак или косынка	2 шт. на 2 года	
9	Лаборант	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт. на 2 года	Ст. 221 ТК РФ, СП 2.4. 3648-20
		Средства защиты рук	Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием	Дежурные	Ст. 221 ТК

		Средства защиты органов дыхания	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	РФ, СП 2.4. 3648-20
		Средства защиты органов зрения	Очки защитные	1 год	
		Средства защиты поражением электричеством	При занятости на проверке электрических приборов дополнительно: Коврик диэлектрический	Дежурный	
10	Педагог-библиотекарь	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.30

**Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
МБОУ «СОШ № 2 им.А.И.Исаевой»**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Наименование профессий (должности)	Норма выдачи на 1 месяц
I. Защитные средства				
1.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии 3. Лаборант	100 мл
2.	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии 3. Лаборант	100 мл
3.	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	1. Уборщик территории 2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3. Сторож	100 мл

	среды (от раздражения и повреждения кожи)			
4.	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	1. Уборщик территории 2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3. Сторож	100 мл
5.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии 3. Лаборант 4. Учитель технологии 5. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 6. Уборщик территории	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6..	Регенерирующие, восстанавливающие	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами,	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии	100 мл

	<p>ающие кремы, эмульсии</p>	<p>графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемазяными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды</p>	<p>3. Лаборант 3.Учитель технологии 4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 5.Уборщик территории 6.Сторож</p>	
--	--------------------------------------	--	--	--

Основание: Межотраслевые правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 г. № 290н, Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

Перечень профессий (должностей) муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А. И. Исаевой», выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся медицинские осмотры согласованного с Роспотребнадзором

№ п./п	Профессия Должность	Опасные и вредные производственные факторы	Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 02.10.2024)	Периодичность осмотра
1	<p>Директор, заместитель директора.</p> <p>Учителя (русского языка и литературы), математики, географии, истории, ИЗО, иностранного языка, музыки, преподаватель – организатор ОБиЗР, логопед, лаборант, педагог -организатор, педагог дополнительного образования, педагог – психолог, начальных классов, учитель физкультуры, социальный педагог, учителя физики, труда (технологии), биологии, педагог – библиотекарь;</p> <p>Рабочий по комплексному обслуживанию здания, гардеробщик, уборщик территории;</p>	<p>Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)</p>	<p>п. 25</p> <p>п.25</p> <p>Учителя, работающие в летнем оздоровительном пришкольном лагере п. 25</p>	<p>1 раз в год</p>

2	<p>Специалист по кадрам, секретарь учебной части, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, учитель информатики, инженер, специалист по охране труда, администратор, документовед, контрактный управляющий</p>	<p>Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)</p>	п.25	1 раз в год
3	Учитель химии	<p>Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)</p> <p>Азота неорганические соединения</p> <p>Кислоты органические</p>	п.25	1 раз в год

4	Уборщик служебных помещений	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.);	п. 25	1 раз в год
---	-----------------------------	---	-------	-------------

Пронумеровано

Прощнуровано

72 лист а

Директор МБОУ «СОШ № 2
им. А.И. Исмаилов»

Н.В.Боровик

