

От работодателя:
Директор МБОУ
«СОШ № 2 им. А.И. Исаевой»
И.А. Линник
«16» марта 2022 г.



От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
Л.А. Пастухова
«16» марта 2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 2
имени Исаевой Антонины Ивановны»
на 2022 – 2025 годы

г. Нефтеюганск

Коллективный договор (изменения в коллективный договор) зарегистрирован _____ в отделе труда департамента экономического развития администрации города Нефтеюганска
Регистрационный номер 845
24 « 03 » 2022 года
(дата регистрации)
И.А. Пастухова
(подпись)
И.А. Пастухова
(подпись)

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 И.А. Линник (далее по тексту – работодатель),
- работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО), в лице председателя первичной профсоюзной организации Л.А. Пастуховой.

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", Закона Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.07.2013 года № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», Отраслевого соглашения между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы от 12.03.2021 года 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 заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 17.03.2022 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»), 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», 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», 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;

- преемственность 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 третьей 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.Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогический работник обязан систематически повышать свой профессиональный уровень. Педагогические работники учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года. Работникам, осваивающим дополнительную профессиональную программу, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2.Работодатель обязуется:

- определять необходимость освоения дополнительной профессиональной программы работниками, исходя из потребности Учреждения;

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работникам, проходящим обучение по дополнительным профессиональным программам на рабочем месте или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях, высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

- направлять работника на обучение по дополнительным профессиональным программам сохранять за ним место работы, профессию (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке, при проведении аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профкома (ст.82 ТК РФ).

3.3.Работник обязан:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счёт средств Учреждения, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст.249 ТК РФ);

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.4.Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории. Педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы от 21.03.2018г. За совершение указанного проступка, в соответствии со статьей 192 ТК РФ, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям

3.5.Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной

деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3.6. Стороны договорились о том, что:

3.6.1. Правила проведения аттестации педагогических работников в образовательной организации определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

3.6.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

3.6.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

3.6.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

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

3.6.7. Квалификационная категория, установленная по должности учитель, преподаватель учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

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

3.6.9. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, коллективными договорами устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

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

Российской Федерации), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;

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

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

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

– в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента.

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии на адрес att@iro86.ru в электронной форме одновременно с отчетом о самообследовании.

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

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

Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания аттестационной комиссии для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации по упрощенной процедуре при соответствии всем остальным условиям.

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

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к

получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

3.6.12. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

3.6.13. Педагогический работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации через один год после предыдущей аттестации.

3.6.14. Условия оплаты труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, 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:

Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Преподаватель	Учитель
Учитель, преподаватель	Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»
Мастер производственного обучения	Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Учитель и (или)	Инструктор по физическому воспитанию

преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»	
Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Музыка» (независимо от типа образовательной организации)	Музыкальный руководитель

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

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

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

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

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

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

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

незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

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

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

3.6.19. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом, требования к таким педагогическим работникам проработать перед

аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет не предусмотрены. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск.

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

3.6.21.Стороны рекомендуют закрепить сохранение за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий по истечении сроков их действия, в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. ТЧ 350) - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не более чем на один год;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

3.6.22.Стороны договорились, что в случае введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, в целях социальной защиты, за педагогическими работниками, у которых в период действия режима повышенной готовности истекают сроки действия квалификационных категорий, сохраняются условия оплаты труда до окончания режима повышенной готовности с учетом установленной им ранее квалификационной категории.

При этом должны быть обеспечены в период действия режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации возможность и условия проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории либо имеющих первую квалификационную категорию, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, с использованием информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и соблюдением санитарно-гигиенических и профилактических мер.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха работников устанавливается ТК РФ, 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», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", 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.

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.

4.10.1. 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.

4.10.2. 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.

4.10.3. 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.

4.11. 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).

4.12. 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».

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).

4.13. 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.

4.14. 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.

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

4.16. 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).

4.17. 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.

4.18. 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.

4.19. 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.

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

4.21. 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).

4.22. 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.

4.23. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантинном 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.

4.23.1. 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.

4.23.2. 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.

4.24. 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. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления на основе отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нефтеюганска, Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А. И. Исаевой». Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), условия, порядок осуществления компенсационных выплат, виды стимулирующих выплат определяются примерным положением об оплате труда, утверждённым учреждением, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

Система оплаты труда в Учреждении, в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения ППО в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Учреждения, осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Ханты Мансийского автономного округа – Югры, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, иных выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами автономного округа и средств, полученных за оказание платных образовательных услуг, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

5.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных локальными нормативными правовыми актами учреждения.

5.3.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путем устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в

труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и 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. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, 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;

5.3.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем:

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

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

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

5.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается: работникам государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

5.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет:

- в государственных образовательных организациях - 50 рублей.

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

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

5.6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.6.2. Руководитель организации 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.

5.6.3. 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 путем 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.

5.6.4. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-

преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже размера минимальной заработной платы в автономном округе руководители организаций осуществляют ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени в соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы от 21.03.2018г.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

При регулировании размера минимальной заработной платы учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.8.1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
- выплаты за выполнение сверхурочной работы;

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.8.2. Компенсационные выплаты производятся в размерах и в порядке установленном статьями 147-154, 315-317 ТК РФ и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 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».

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

5.8.4. Указанные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.9. 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 внедрение учебного комплекса по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов;
- за качество выполняемых работ;
- выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

5.9.1. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представителей первичной профсоюзной организации). Порядок установления стимулирующих выплат определяется коллективным договором, положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.9.2. В период действия на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, работникам обеспечивающим функционирование организации, включая работу дежурных групп, непосредственно на своих рабочих местах, а также педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с применением дистанционных образовательных технологий, в случае, если для других работников приостановлена (отменена) деятельность, учитывать такую деятельность при установлении стимулирующих выплат.

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

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

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

5.11. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в организации 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 с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

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

5.12.2. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце

финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

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

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

Работнику, не отработавшему полный календарный год, премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в календарном году. При этом выплата осуществляется в размере и в сроки, установленные решением работодателя о премияльной выплате по итогам работы за год всем работникам.

5.13.К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников
- единовременная выплата работникам образовательных организаций за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена (далее - ГИА), а также экспертам региональных предметных комиссий в случае действия на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации.

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

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

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

5.13.2. 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.

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

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

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 организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

В случае, увольнения работника, которому в текущем календарном году единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществлялась, то единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени, если у такого работника имеется заработанный отпуск не менее 14 календарных дней. В таком случае уведомление работника о праве или отсутствии такого права на выплату является обязанностью работодателя.

5.13.3.Руководитель Учреждения имеет право премировать работника Учреждения за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в Учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя

общеобразовательная школа № 2 им. А. И. Исаевой».

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии в случаях и порядке, установленных коллективным договором, и (или) локальным нормативным актом, принимаемых с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, по согласованию с Департаментом, не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

5.13.4.В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

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

5.14.Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

5.15.Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.16.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной договором, работнику производится доплата к должностным окладам (ставкам).

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (ст.60.2, 151 ТК РФ). Расчетным периодом для начисления заработной платы является 1 календарный месяц.

5.17.Учетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц. Выплата заработной платы Работникам Учреждения производится в рублях два раза в месяц:

- 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.

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 за 3 дня до срока, установленного для окончательного расчета.

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

5.19. Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме по личному заявлению работника путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке, с которым заключил соответствующий договор Учредитель Учреждения. Вновь принятым работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.20. Изменение базового коэффициента и повышающих коэффициентов уровня заработной платы (должностных окладов) производится:

5.20.1. При получении образования – со дня получения документа о соответствующем образовании;

5.20.2. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.20.3. При присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

5.20.4. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

5.20.5. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;

5.20.6. При наступлении у работников права на изменение базового коэффициента или повышающих коэффициентов заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном либо другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы производятся со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.21. 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.

5.22. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьей 157 ТК РФ. В период полного или частичного закрытия Учреждения 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. Если ни к каким видам работ они не привлекались, то оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (оклада, должностного оклада) как за простой не по вине работодателя и работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается

5.23. Условия оплаты труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности с учётом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учёта имеющейся квалификационной

категории до окончания срока её действия.

5.24. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, отнести к виду выплат компенсационного характера ”выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных“ с соблюдением требований, устанавливаемых положениями об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа — Югры.

5.25. Работодатель обязуется, согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», обеспечить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники, на которых возложены функции по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

Работодатель обязуется: за осуществление функций по классному руководству предусмотреть из федерального бюджета выплату ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за класс, если классное руководство в двух и более классах, то 10000 рублей.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения из средств федерального бюджета не зависит от количества обучающихся в классе (классах).

Вознаграждение за классное руководство выплачивается с учетом районных коэффициентов и процентной надбавки к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляется за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 0 декабря 2004 года № 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».

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно: - выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной

платы ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы, за фактически отработанное время;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

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 27.09.2012 г. № 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» (далее по тексту – решение Думы от 27.09.2012 г. № 373-V).

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 ведомства 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 трудоспособного населения;

- прочие специалисты - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 2,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 1,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения.

от 15 до 20 лет:

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

- заместитель руководителя - в размере 6,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники - в размере 6,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты - в размере 6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 3,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 2,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения.

от 20 до 25 лет:

- руководитель - в размере 9,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя - в размере 9,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники - в размере 8,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты - в размере 7,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

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

- рабочий - в размере 3,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения.

свыше 25 лет:

- руководитель - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- педагогические работники - в размере 10,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

- прочие специалисты - в размере 9,9 прожиточных минимумов, 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 от предпринимательской и иной 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 5 000 рублей;

- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 5 000 рублей;

- единовременную выплату в размере 5 000 рублей работникам, которым

исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет на территории автономного округа;
- в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5 тысяч рублей.

Один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальная помощь на профилактику заболеваний. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается не менее 1,5 фонда оплаты труда по занимаемой должности по основному месту работы, определенному в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

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 размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Социальные выплаты молодым специалистам, из числа педагогических работников, предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

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. 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 ней 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 производить 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 и членам профсоюзного комитета за выполнение общественной работы.

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.

«Перечень бесплатной выдачи сертифицированной или декларированной на соответствие специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, подлежащей выдаче работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А. И. Исаевой».

Приложение № 3.

«Норма выдачи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 им. А. И. Исаевой» смывающих и обезвреживающих средств».

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».

Приложение № 5.

«План мероприятий по улучшению условия охраны труда в МБОУ «СОШ №2
им.А.И.Исаевой»

**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 по учебно-воспитательной работе	3 календарных дней
3.	Заместитель директора	3 календарных дней
4.	Специалист по кадрам	3 календарных дней
5.	Главный бухгалтер	3 календарных дня
6.	Председатель ППО	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
сертифицированной специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ «СОШ № 2 им.
А. И. Исаевой»**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>2 шт. на 2 года</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.171</p>
2	Уборщик территории (уборщик территории)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><i>При наружных работах:</i></p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н п.23</p>

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
		<p>Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Сапоги (или ботинки) кожаные утеплённые с защитным подноском</p> <p>Валенки с резиновым низом</p> <p>Головной убор утеплённый</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p> <p><i>В весенне-летний период дополнительно:</i></p> <p>Костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки</p> <p>Аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки</p> <p>Аэрозоль для защиты от клещей</p> <p>Средство после укусов (бальзам)</p>	<p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>3 пары на 1 год</p> <p>1 шт. на 3 года</p> <p>не менее 400 мл на 1 год</p> <p>не менее 100 мл на 1 год</p> <p>не менее 100 мл на 1 год</p>	
3	Лаборант (учитель)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических	2 шт. на 2 года	Ст. 221 ТК РФ

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
		<p>воздействий</p> <p>Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>Дежурные</p> <p>До износа</p>	
		<p><i>При занятости на проверке электрических приборов дополнительно:</i></p> <p>Коврик диэлектрический</p>	<p>Дежурный</p>	
4	Учитель технологии (работа учебных мастерских)	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Очки защитные</p> <p>Перчатки хлопчатобумажные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>До износа</p> <p>2 пары</p>	Ст. 221 ТК РФ
		<p>Наушники против шумные или вкладыши против шумные</p>	<p>До износа</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н</p>
5	Учитель технологии (обслуживающего труда)	<p>Фартук хлопчатобумажный с нагрудником</p> <p>Колпак или косынка</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>2 шт. на 2 года</p>	Ст. 221 ТК РФ

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
6	Библиотекарь	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>2 шт. на 2 года</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г.</p> <p>№ 997н, п.30</p>
7	Гардеробщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>2 шт. на 2 года</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г.</p> <p>№ 997н, п.19</p>
8	Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><i>При наружных работах:</i></p> <p>Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p><i>Зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 на 1,5 года</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г.</p> <p>№ 997н, п.163</p>

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
		Головной убор утеплённый Валенки с резиновым низом	1 шт. на 2 года 1 шт. на 2,5 года	
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском, ботинки кожаные.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p><i>На наружных работах зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>Головной убор утеплённый</p> <p>Сапоги (или ботинки) кожаные утеплённые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с</p>	<p>2 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара на 1 год</p> <p>3 пары на 1 год</p>	<p>Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п.135</p>

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц или комплектов)	Наименование, дата, № и пункт нормативного документа
1	2	3	4	5
		утепляющими вкладышами <i>При наружных работах:</i> Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды <i>В весенне-летний период дополнительно:</i> Костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки Аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки Аэрозоль для защиты от клещей Средство после укусов (бальзам)	1 шт. на 2 года 1 шт. на 3 года не менее 400 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год	

Основание:

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014 г. № 997 н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

2. Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70 «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)» (редакция от 17.12.2001 г.).

**Норма выдачи работникам
МБОУ «СОШ № 2 им. А. И. Исаевой»
смывающих и обезвреживающих средств,
порядок и условия их выдачи.**

№ 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 гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с различными видами производственной пыли (силикатосодержащая, древесная)	1. Уборщик территории 2. Учитель технологии (технический труд)	100 мл
2.	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, дезинфицирующими средствами, кислот, щелочей, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии)	100 мл
3.	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 настоящих норм	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии)	100 мл
4.	Средства для	Наружные работы,	1. Уборщик	100 мл

	защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	территории 2.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 3.Сторож	
5.	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	200 мл
II. Очищающие средства				
6.	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии) 3.Учитель технологии (технический труд) 4.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 5.Уборщик территории	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах), а также постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях.
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
7.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных	1. Уборщик служебных помещений 2. Учитель химии (лаборант химии) 3.Учитель технологии	100 мл

		материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	(технический труд) 4.Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 5.Уборщик территории 6.Сторож	
--	--	---	---	--

*На работах с легко смываемыми загрязнениями работодатель обеспечивает наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий (должностей) работников МБОУ «СОШ № 2
им. А. И. Исаевой» выполняющих работы, связанные с вредными и (или)
опасными производственными работами при выполнении, которых
проводятся периодические медицинские осмотры

№ п./п.	Профессия Должность	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 12.04.2011 № 302н	Периодичность осмотра
1	<p>Директор, заведующая хозяйством, заместитель директора по УВР;</p> <p>Учителя (русского языка и литературы), математики, географии, истории, ИЗО, иностранного языка, музыки, преподаватель – организатор ОБЖ, логопед, лаборант, педагог - организатор, педагог дополнительного образования, педагог – психолог, начальных классов, учитель физкультуры, социальный педагог, учителя (физики, технологии, биологии), педагог – библиотекарь;</p> <p>Рабочий по комплексному обслуживанию здания, гардеробщик, сторож, уборщик территории;</p> <p>Методист</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. 18 Учителя, работающие в летнем оздоровительном пришкольном лагере- п 19</p>	<p>1 раз в год</p>

2	Специалист по кадрам, секретарь учебной части, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, учитель информатики, системный администратор, специалист по охране труда	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. 18	1 раз в год
			п.3.2.2.4. при.1	1 раз в 2 года
3	Учитель химии	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. 18	1 раз в год
		Азота неорганические соединения	п.1.2.1.	1 раз в 2 года
		Кислоты органические	п.1.2.15.	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. 18	1 раз в год
			п.1.2.8.1 пр.1	1 раз в 2 года

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА
в МБОУ «СОШ № 2 им. А.И.Исаевой» на 2019 год**

№ п\п	Наименование участка, Рабочего места	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Сумма тыс. руб.	Ответственный за выполнение мероприятия	Отметки о выполнении	
							1 полугодие	2 полугодие
1	2	3	4	5		6	7	8
1.	Здание и территория учреждения	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и	Снизить воздействия вредного фактора	Бюджетные средства	10 000	Директор Линник И.А. Заведующая хозяйством Иост Л.Н.	10 000,00	0

		климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.						
2.	Работники учреждения	Организация в установленном порядке обучения руководителей и специалистов в обучающих центрах: - По охране труда - ПТМ - Оказание первой помощи	обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма	Бюджетные средства	21 500,00	Директор Линник И.А.	21 500,00	0

3.	Работники учреждения	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	Своевременное выявление начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников	Бюджетные средства	154894,20	Директор Линник И.А. Специалист отдела кадров Ледовская М.С. Специалист по ОТ Закоулов О.А.	154 894,20	0
4.	Работники учреждения	Проведение работы по обслуживанию систем вентиляции	обеспечения профилактических мер по сокращению профессиональных заболеваний	Бюджетные средства	66 000,00	Директор Линник И.А. Заведующая хозяйством Иост Л.Н.	27 000,00	49 000,00

5.	Работники учреждения	Проведения работ по обслуживанию освещения в Учреждении, утилизация опасных отходов	обеспечения профилактических мер по сокращению профессиональных заболеваний	Бюджетные средства	74 000,00	Директор Линник И.А. Заведующая хозяйством Иост Л.Н.	30 000,00	44 000,00
6.	Работники учреждения	Организация питьевого режима	Обеспечение работников питьевой водой	Бюджетные средства	145 000,00	Директор Линник И.А. Заведующая хозяйством Иост Л.Н.	75 000,00	70 000,00
7.	Территория учреждения	Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.	Работа по организации своевременной уборки и вывозу снега с территории учреждения	Бюджетные средства	110 000,00	Директор Линник И.А. Заведующая хозяйством Иост Л.Н.	77 000,00	33 000,00
ИТОГО					581 394,20		395 394,20	196 000,00

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 1 марта 2012 г. N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

Приложение
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 2 им. А. И. Исаевой»
на 2022-2024 гг.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА
в МБОУ «СОШ № 2 им. А.И.Исаевой» на 2020 год**

№ п\п	Наименование участка, Рабочего места	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Сумма тыс. руб.	Ответственный за выполнение мероприятия	Отметки о выполнении	
							1 полугодие	2 полугодие
1	2	3	4	5		6	7	8
1.	Здание и территория учреждения	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и	Снизить воздействия вредного фактора	Бюджетные средства	13 000	Директор Линник И.А. Заместитель директора Иост Л.Н.	13 000,00	0

		климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.						
2.	Работники учреждения	Организация в установленном порядке обучения руководителей и специалистов в обучающих центрах: - По охране труда - ПТМ - Оказание первой помощи	обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма	Бюджетные средства	79 000,00	Директор Линник И.А.	30 000,00	49 000,00

3.	Работники учреждения	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	Своевременное выявление начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников	Бюджетные средства	159 953,55	Директор Линник И.А. Специалист отдела кадров Специалист по ОТ Закоулов О.А.	159 953,55	0
4.	Работники учреждения	Проведение работы по обслуживанию систем вентиляции	обеспечения профилактических мер по сокращению профессиональных заболеваний	Бюджетные средства	66 000,00	Директор Линник И.А. Заместитель директора Иост Л.Н.	27 000,00	49 000,00

5.	Работники учреждения	Проведения работ по обслуживанию освещения в Учреждении, утилизация опасных отходов	обеспечения профилактических мер по сокращению профессиональных заболеваний	Бюджетные средства	74 000,00	Директор Линник И.А. Заместитель директора Иост Л.Н.	30 000,00	44 000,00
6.	Работники учреждения	Организация питьевого режима	Обеспечение работников питьевой водой	Бюджетные средства	144 989,00	Директор Линник И.А. Заместитель директора Иост Л.Н.	72 494,50	72 494,50
7.	Территория учреждения	Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.	Работа по организации своевременной уборки и вывозу снега с территории учреждения	Бюджетные средства	110 000,00	Директор Линник И.А. Заместитель директора Иост Л.Н.	77 000,00	33 000,00
ИТОГО					646 942,55		409 448,05	237 494,50

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 1 марта 2012 г. N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

Пронумеровано

Прошнуровано

69 лист 06

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

— И.А. Линник

