

Министерство просвещения Российской Федерации
Департамент образования
администрации города Нефтеюганска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
на 2025 – 2027 годы

От Работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 9»



И.Е.Сергеева

(подпись)

(расшифровка подписи)

«09» января 2025г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «СОШ № 9»



М.И.Бондарева

(подпись)

(расшифровка подписи)

«09» января 2025г.

г. Нефтеюганск, 2025 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9» и заключается между работниками и Работодателем в лице их представителей на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее по тексту - договор) являются:

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее по тексту - МБОУ «СОШ №9», учреждение) в лице его представителя - директора учреждения (далее по тексту - Работодатель, руководитель).

Работники учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту - ППО).

1.3. Действие настоящего договора распространяется на:

- Работодателя;

- работников, являющихся членами ППО, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем;

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. Работники, не являющиеся членами ППО, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Настоящий 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 и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.6. Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 28.12.2013 № 405-ФЗ, от 02.04.2014 № 54-ФЗ, от 20.04.2014 № 74-ФЗ, от 23.06.2014 № 157-ФЗ, от 23.06.2014 № 171-ФЗ, от 21.07.2014 № 218-ФЗ, от 21.07.2014 № 233-ФЗ, от 21.07.2014 № 246-ФЗ, от 04.10.2014 № 284-ФЗ, от 14.10.2014 № 302-ФЗ, от 22.12.2014 № 443-ФЗ, от 03.07.2016 № 227-ФЗ, от 03.07.2016 № 250-ФЗ, от 29.07.2017 № 244-ФЗ, от 05.12.2017 № 391-ФЗ, от 28.06.2021 № 219-ФЗ) и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Локальные нормативные акты учреждения, социально-экономического характера содержащие нормы трудового права, принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

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

1.9. Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» на 2022-2024 годы (с изм. на 29.08.2022 № 1, на 25.11.2022 № 2, на 06.02.2023 № 3, на 03.10.2023 № 4, на 01.03.2024 № 5, на 05.09.2024 № 6, на 05.11.2024 № 7) признать утратившим силу 31.01.2025.

Настоящий договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 01.02.2025.

Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трёх лет.

1.10. Договор сохраняет своё действие в случаях предусмотренных статьей 43 ТК РФ.

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

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

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

1.13.Работодатель признает ГПО, 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.

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 при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и настоящим договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.2.Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и Работодателем. Трудовой договор является основанием для издания приказа работодателя о приеме работника на работу.

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, Устава учреждения и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, локальными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о

трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Каждый работник учреждения по 31 декабря 2020 года включительно подал работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки (статья 66 ТК РФ) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ). Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ).

За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям (статья 66 ТК РФ).

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ).

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

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 статьей 59 ТК РФ.

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.

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

В соответствии со статьей 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 нереабилитирующим 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.

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

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.7. Работники учреждения, включая руководителя, его заместителей, других педагогических 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 действующим законодательством.

Предоставление преподавательской работы лицам, указанным в части 1 настоящего пункта осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

С руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения заключается трудовой договор либо на неопределенный срок, либо на определенный срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами учреждения или соглашением сторон.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашением (статья 272 ТК РФ, Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (с изменениями от 18.12.2006 № 232-ФЗ, от 20.04.2007

№ 54-ФЗ, от 22.07.2008 № 157-ФЗ, от 17.07.2009 № 167-ФЗ, от 18.07.2011 № 242-ФЗ, от 02.07.2013 № 185-ФЗ, от 28.12.2013 № 421-ФЗ, от 22.12.2014 № 443-ФЗ, от 28.06.2021 № 220-ФЗ).

Статья 272 ТК РФ устанавливает следующие особенности трудоустройства лиц моложе 18 лет:

заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет, а в случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральными законами общеобразовательного учреждения - с лицами, достигшими возраста 15 лет (ч. ч. 1 и 2 ст. 63 ТК РФ и комментариев к ним);

заключение трудового договора с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для работы в свободное от учебы время возможно только с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ и комментариев к ней).

При заключении трудового договора с лицами моложе 18 лет не может устанавливаться испытание.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.9.Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в статье 72.2 ТК РФ.

2.10.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.

2.11.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.

2.12.Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями от 29.06.2016 № 755, от 13.05.2019 № 234), определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения Профкома.

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

2.14.Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями от 29.06.2016 № 755, от 13.05.2019 № 234), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.15.Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения №1 к приказу Министерства

образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями от 29.06.2016 № 755, от 13.05.2019 № 234), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.16. 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.

2.17. 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.

2.18. 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.

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 (статьи 74, 162 ТК РФ).

2.19. 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.

2.20. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания (заключения) трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, настоящим коллективным договором, с правилами и обязанностями работника по соответствующей должности, должностной инструкцией, социальными, трудовыми правилами и гарантиями для работников учреждения, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

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

2.22. 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 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.23. При решении Работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 ТК РФ и взаимосвязанных положений абзаца третьего части второй статьи 331 ТК РФ 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.

2.24. 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.

2.25. 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.

Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Критерии массового увольнения определяются и применяются в соответствии с трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, заключаемыми в установленном порядке.

2.26. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 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, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- семейные работники, 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;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, в период исполнения им указанных полномочий и в течение двух лет после истечения срока их полномочий.

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

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;

- обеспечить приоритет при трудоустройстве высвобождаемым работникам учреждения, добросовестно работавших в учреждении;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным статьёй 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.

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

2.29.Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивается работнику в соответствии со статьями 178, 318 ТК РФ.

В случае прекращения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителем и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества учреждения, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере, не ниже трех средних месячных заработков работника (статья 181 ТК РФ).

2.30.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 (статьи 178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.31.Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового действующего законодательства 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 (статья 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.

2.32. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет (статья 140 ТК РФ). По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.33. В соответствии со статьей 84.1 ТК РФ в случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам (статья 261 ТК РФ).

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного

работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

2.34. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 ТК РФ. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 ТК РФ. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность (статья 414 ТК РФ).

3. Гарантии при аттестации педагогических работников

3.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Порядок аттестации). В соответствии с частью 4 статьи 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также Порядок аттестации не предусматривают возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе, путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

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

3.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми учреждением.

В состав аттестационной комиссии учреждения в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа (часть 3 статьи 82 ТК РФ). Руководитель организации в состав аттестационной комиссии учреждения не входит.

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

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

В представлении Работодателя содержатся следующие сведения о педагогическом работнике:

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

Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением работодателя педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию учреждения дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу).

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

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

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

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии учреждения по уважительным причинам его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель

знакомит работника под подпись не менее чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

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

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

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

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

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

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

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

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

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

Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии учреждения, присутствовавшими на заседании, который хранится у работодателя вместе с представлениями работодателя, внесенными в аттестационную комиссию учреждения, дополнительными сведениями, представленными педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (при их наличии).

3.8. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее 2 рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии учреждения составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, по которой проводилась аттестация, дате заседания аттестационной комиссии организации, результатах голосования, о принятом аттестационной комиссией организации решении. Работодатель знакомит

педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника. Сведения об аттестации педагогического работника, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности не вносятся.

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

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

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

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

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

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

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

Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационных категорий проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее-сеть "Интернет"), либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал

государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - ЕПГУ), либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ (далее - заявление в аттестационную комиссию).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов и иных форм контроля, проводимых организацией;

- стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 "Об осуществлении мониторинга системы образования", выявления развития у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности;

- личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников учреждения.

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

- достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ, в том числе в области искусств, физической культуры и спорта, по итогам мониторингов, проводимых организацией;

- достижения обучающимися положительных результатов освоения образовательных программ по итогам мониторинга системы образования, проводимого в порядке, установленном Правительством Российской Федерации на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 "Об осуществлении мониторинга системы образования";

- выявления и развития способностей обучающихся в научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участия в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях;

-личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

-активного участия в работе методических объединений педагогических работников учреждения, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

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

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

-установить первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

-отказать в установлении первой квалификационной категории, высшей квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

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

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

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

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

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

Педагогические работники, которым отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

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

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

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

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

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

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

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

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

К заявлению в аттестационную комиссию прилагается ходатайство

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

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательной организации), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации, а в отсутствие такового - с иным представительным органом (представителем) работников учреждения.

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

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

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

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

- руководства методическим объединением педагогических работников образовательной организации и активного участия в методической работе образовательной организации;

- руководства разработкой программно-методического сопровождения образовательного процесса, в том числе методического сопровождения реализации инновационных образовательных программ и проектов в образовательной организации;

- методической поддержки педагогических работников образовательной организации при подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

- участия в методической поддержке (сопровождении) педагогических работников образовательной организации, направленной на их профессиональное развитие, преодоление профессиональных дефицитов;

- передачи опыта по применению в образовательной организации авторских учебных и (или) учебно-методических разработок.

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

- руководства практической подготовкой студентов, обучающихся по

образовательным программам среднего профессионального образования и (или) образовательным программам высшего образования;

- наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;

- содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;

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

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

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

- установить квалификационную категорию "педагог-методист", квалификационную категорию "педагог-наставник" (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

- отказать в установлении квалификационной категории "педагог-методист", квалификационной категории "педагог-наставник" (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

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

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

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

При принятии в отношении педагогического работника решения

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

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

Квалификационные категории ("педагог-методист", "педагог-наставник"), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую образовательную организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации

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

Перечень должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, методист (при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор (при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной

	должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); тьютор; воспитатель, педагог

	дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Примечание:

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

4. Рабочее время и время отдыха

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения (продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе и др.) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Уставом учреждения, настоящим коллективным договором (ч. 2 статьи 190, ч.1 статьи 100 ТК РФ).

4.2.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3.Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "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" (с изменениями от 29.06.2016 № 755, от 13.05.2019 № 234).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, 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 учащимися.

4.4.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 (статья 320 ТК РФ).

4.5.В учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье (статья 111 ТК РФ).

4.5.1.Продолжительность рабочего времени уборщиков служебных помещений, дворника определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени. График утверждается приказом директора учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения (статья 103 ТК РФ). График сменности должен быть объявлен Работникам под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

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

В учреждении на отдельных видах работ, 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.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа ППО (статья 113 ТК РФ).

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

4.8.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.

4.9.Работодатель обязан при составлении расписания учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы.

4.10.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

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

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 учреждения или настоящим коллективным договором.

4.11.Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа ППО не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статьи 122, 123, 372 ТК РФ).

Предоставление ежегодного оплачиваемого 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 ППО.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.12.Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (статья 334 ТК РФ, постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями от 07.04.2017 № 419).

4.13.Кроме установленного законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- 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).

При установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работодатель руководствуется постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа от 26.08.2003 № 331-п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа» (в актуальной редакции), а также для руководителя учреждением - приказами Департамента.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, определяется в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других

условий.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается по результатам проведения мероприятий по нормированию труда, или иных проведенных совместных мероприятий представителей Работодателя и первичной профсоюзной организации по оценке загрузки работника, результаты которых в обязательном порядке документально оформлены и подтверждают объективную необходимость в установлении увеличенной продолжительности ежегодного дополнительного отпуска по конкретной должности (мероприятия по проведению хронометража работы, калькуляции рабочего времени в течение определенного периода времени и т.д.). Порядок проведения таких мероприятий устанавливается Работодателем по согласованию (с учетом мнения) ГПО и закрепляется в локальном акте учреждения.

4.14.Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска производится в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся 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.

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

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

при временной нетрудоспособности работника;

при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;

в других случаях, предусмотренных законами, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

4.15.По соглашению сторон при предоставлении ежегодного отпуска 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. 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.

4.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (статья 335 ТК РФ).

4.17. 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).

4.18. Работникам учреждения предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ, а также в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) – до пяти календарных дней.

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 и настоящим коллективным договором, предоставляется работнику по его письменному заявлению.

4.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников в учреждении, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденными в установленном порядке в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работодатель обеспечивает работникам учреждения возможность приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут

(статья 108 ТК РФ). Перерывы для отдыха и питания в рабочее время не включаются.

4.20. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение 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 (соглашаются) с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

4.21. При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 117 ТК РФ).

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (с изменениями и дополнениями).

4.22. Предоставлять работникам учреждения, проходящим вакцинацию от COVID-19, дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от COVID-19 и в день, следующий за днем вакцинации (далее - дополнительный день отдыха).

Для предоставления дополнительного дня отдыха работники учреждения предоставляют на имя работодателя заявление.

4.23. Работникам учреждения (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1-4 классов образовательных организаций), по их заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня.

5. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

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

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

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером (статья 132 ТК РФ);

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа ППО;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем договоре, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.05.2024 № 14-нп «О внесении изменений в приложение к приказу департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 13.11.2023 № 27-нп

«Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

5.4. Заработная плата работников учреждения состоит из:
оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

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

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

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

5.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.9. Размеры окладов рабочих учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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

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

5.12. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

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

за часы учебной (преподавательской) работы, выполнение учителями при работе с обучающимися по заочной форме и с детьми, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;

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.

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

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

5.13. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

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

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

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

5.15. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе–Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа–Югры», решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.12.2022 № 155-оз «О внесении изменения в статью 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа–Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе–Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа–Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа–Югры».

5.16. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в

ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.17. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за классное руководство (кураторство) осуществляется в размере 5 000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета.

5.18. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе–Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа–Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа–Югры».

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

5.20. Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и

высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

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

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

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

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

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

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются локальным

актом учреждения в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска.

5.24.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения, 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).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

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

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

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

Дополнительно за качество выполняемых работ 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.

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

Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

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

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

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

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

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников организации:

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

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

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

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

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

за высшую квалификационную категорию в размере 15% от оклада (должностного оклада) в месяц;

за первую квалификационную категорию в размере 10% от оклада (должностного оклада) в месяц.

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

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

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

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

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

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

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба муниципальному образованию город Нефтеюганск, учреждений, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти автономного округа и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение требований Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

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

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

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

- у руководителя - 5;

- у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

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

5.36. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- единовременная выплата молодым специалистам;

- ежемесячная доплата за ученую степень;

- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- персональная доплата к окладу (должностному окладу);

- доплата до минимального размера оплаты труда;

доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате;

денежное вознаграждение советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями муниципальных общеобразовательных организаций (далее-советники директоров).

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

Единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в учреждении не более 3 раз в календарном году в едином размере в отношении всех категорий работников на дату издания приказа по основному месту работы и основной занимаемой должности, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (кроме работающих неполное рабочее время), в отпуске без сохранения заработной платы, продолжительность которого составляет более 14 дней.

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

Размер единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам не может превышать 10 000 (десять тысяч) рублей.

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

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

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

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

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 учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком;
- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

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 продолжительность не менее 14 календарных дней.

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

Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) по полученной специальности, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Молодым специалистом считается лицо:

- 1) в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»);

- 2) являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;

- 3) завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

- 3) впервые устраивающийся на работу и заключивший трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) по полученной специальности в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным

профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

4) вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома, не считая периодов прохождения срочной военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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

Молодой работник -гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист».

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

в муниципальных образовательных организациях в размере:

доктор наук – 2 500 рублей;

кандидат наук – 1 600 рублей.

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

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

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

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

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

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

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

5.46. Денежное вознаграждение советникам директоров образовательных организаций осуществляется в размере 5 000 рублей в месяц за счет федерального бюджета (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях), с учетом районного коэффициента к заработной плате, установленного решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.47. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре,

работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.».

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

размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным организациям из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения (включая выполнение им муниципального задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов (окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

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

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

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

Учитываются средства, необходимые для достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы».

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

5.50.Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

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

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается приказом департамента образования администрации города Нефтеюганска.

5.51.Расчетным периодом для начисления заработной платы работникам учреждения является 1 календарный месяц. Выплата заработной платы работникам учреждения производится в денежной форме в валюте Российской Федерации в рублях два раза в месяц.

Днями выплаты заработной платы являются:

-27 число текущего месяца – производится выплата заработной платы за период с 01 по 15 число текущего месяца;

-12 число следующего месяца за отчетным – производится окончательный расчет за предыдущий месяц.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

-обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством;

-оказывать содействие в организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей;

-предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2.Работники учреждения пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.3.Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в установленные на день вступления в силу Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (с изменениями и дополнениями) в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

6.4.Работники учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси).

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 данном учреждении.

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, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), 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.

Компенсация расходов производится учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска работника.

Для окончательного расчета работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов).

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

6.6. Работникам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждении, финансируемой из бюджета муниципального образования, расположенной на территории муниципального образования, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации (статья 326 ТК РФ):

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена 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.

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

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.

6.7.Работнику учреждения 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, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику учреждения, один раз за все время работы на территории муниципального образования и только по основному месту работы.

В случае, если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящим разделом, и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

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

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

6.9.Работникам учреждения по основной профессии, занимаемой должности и 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 осуществляются единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию:

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.

Единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию предоставляются в расчете без учёта повышающих коэффициентов, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Для получения единовременной выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию работник (ППО, специалист по кадрам, непосредственный руководитель работника) предоставляет Работодателю учреждения:

- заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты;

- копию трудовой книжки работника или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ);

- копию приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с работником.

6.10.Работникам, в соответствии со статьями 173 и 174 Трудового кодекса 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.

6.11. Работникам учреждения осуществляется:

а) материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5000,00 (пять тысяч) рублей.

Для получения материальной помощи работник предоставляет Работодателю учреждения:

- заявление о предоставлении выплаты;
- свидетельство о заключении брака;
- копию паспорта.

б) материальная помощь в случае смерти работника или его близких родственников (супруг(а), родители, дети) в размере 10000,00 (десять тысяч) рублей.

Для получения материальной помощи в случае смерти работника или его близких родственников (супруг(а), родители, дети) работник (один из его родственников в порядке родства: супруг(а), родители, дети) предоставляет Работодателю учреждения:

- заявление о предоставлении выплаты;
- копию документа, подтверждающую степень родства с покойным;
- копию свидетельства о смерти.

в) единовременные выплаты работникам в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60, 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, а также учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 10000,00 (десять тысяч) рублей.

Для получения выплаты работник (председатель первичной профсоюзной организации, специалист по кадрам, непосредственный руководитель работника) предоставляет Работодателю учреждения:

- заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты;
- копию паспорта работника;
- копию трудовой книжки работника или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ).

г) оплата один раз в два года частичной стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70% стоимости, но не более 20000,00 (двадцать тысяч) рублей (общей суммы) и не выше фактически понесённых расходов, при предоставлении следующих документов Работодателю учреждения:

- заявление о предоставлении выплаты;
- справку(и) учреждения здравоохранения о наличии медицинских показаний для санаторно-курортного лечения работника (его несовершеннолетних детей);

-договор об оказании санаторно-курортных услуг, с приложением платёжных документов, подтверждающих факт его оплаты работником;

-копию лицензии на осуществление медицинской деятельности учреждения, в котором работник (его несовершеннолетние дети) проходил санаторно-курортное лечение (при предоставлении данного документа предъявление оригинала и заверение его копии не требуется);

-отрывной талон к путевке.

Документы, указанные в настоящем пункте, предоставляются не позднее 10 календарных дней со дня выхода работника из отпуска.

д) единовременная выплата молодым специалистам в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности.

Молодым специалистом считается лицо:

-в возрасте до 35 лет включительно;

-являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;

-заключившее трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору по полученной специальности впервые;

-вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома. Не считая периодов прохождения срочной военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

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

6.12.Работодатель возмещает расходы 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.

6.13.Проводить вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита.

6.14.В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день, связанным с этим медицинским обследованием работник учреждения освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

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

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

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

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

Работникам учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе–Югре, работающих в

государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа–Югры», решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск», Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.12.2022 № 155-оз «О внесении изменения в статью 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа–Югры «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе–Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа–Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа–Югры».

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

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

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

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

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, финансируемых из средств местного бюджета.

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

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

Лицам, работающим в государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа–Югры по наиболее востребованным должностям, профессиям (специальностям), перечень которых утверждается Правительством Ханты-Мансийского автономного округа–Югры, и вступившим в трудовые отношения до 1 января 2023 года, сохраняются

начисленные на этот период процентные надбавки, а с 1 января 2023 года начисление указанных процентных надбавок производится в полном размере.

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

7.Гарантии и поддержка молодых педагогов

7.1.Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в учреждении;

- содействие трудоустройству выпускников по специальности в течение одного года после выпуска;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту в рамках управления персоналом;

- внедрение различных форм поддержки и поощрения молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности учреждения;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- привлечение представителей советов молодых педагогов к текущей работе в общественных советах, осуществляющих управление в сфере образования, и выборных органах Профсоюза;

- участие в конкурсах профессионального мастерства;

- работа по вовлечению в ППО учреждения, активную профсоюзную деятельность;

- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закрепление за работниками из числа молодежи наставников, установлению им соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемых настоящим договором;

- преимущественному оставлению на работе работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в случае сокращения в организации численности или штата работников на условиях, определяемых настоящим договором;

- осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года

работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

-осуществление поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, настоящим договором или локальными нормативными актами;

-обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим договором;

-осуществление информационной поддержки деятельности молодых педагогов.

8. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), ответственных лиц, стоимости работ и сроков выполнения мероприятий.

8.2.Обеспечить безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте (статья 214 ТК РФ).

8.3.Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 214 ТК РФ).

8.4.Осуществлять реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

8.5.Обеспечить работников за счёт собственных средств приобретение и бесплатную выдачу, прошедших в установленном законодательством Российской Федерации порядке обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 214, 221 ТК РФ) (приложения 2, 3 к коллективному договору).

8.6.Обеспечить учёт, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, ремонт (замену) средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет собственных средств (статья 221 ТК РФ).

8.7.Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения

работ, оказанию первой помощи пострадавшим, а также проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в период работы (статья 214, 219 ТК РФ).

8.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей подачей декларации соответствия СОУТ (статья 214 ТК РФ).

8.9. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку (статья 214 ТК РФ).

8.10. Организовать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (статья 214, 220 ТК РФ) (приложение № 4 к коллективному договору).

8.11. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях повреждения здоровья, а также о мерах по защите и о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, принятию мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (статья 214, 216.2 ТК РФ).

8.12. Производить своевременное расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (глава 36.1 ТК РФ).

8.13. Обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом согласования ППО, в том числе инструкции по охране труда для работников исходя их должности (профессии), направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы (статья 214 ТК РФ).

8.14. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, помещений, а также эксплуатации применяемых инструментов, оборудования и материалов. Организовать контроль за содержанием и техническим состоянием зданий сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатации применяемых в производстве инструментов, оборудования и материалов, в том числе обеспечивать температурный режим, освещенность и вентиляцию соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда, осуществление административно-общественного контроля (статья 214 ТК

РФ).

8.15. Обеспечить работу в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители ГПО (статья 224 ТК РФ).

8.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 216.1 ТК РФ).

8.17. Предоставлять гарантии и выплату компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Виды, размеры, условия и порядок предоставления устанавливаются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования, а также по результатам специальной оценки условий труда (статья 216 ТК РФ).

8.18. Предоставить работнику другую работу на время устранения опасности для его жизни и здоровья, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда (статья 216.1 ТК РФ).

8.19. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 225 ТК РФ) (приложение № 5 к коллективному договору).

8.20. Проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает в себя распространение информации по предотвращению ВИЧ/СПИД-инфекции среди сотрудников, в том числе включение информации по ВИЧ/СПИД-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда с целью предупреждения и предотвращения случаев ВИЧ/СПИД-инфекцией среди работников и членов их семей.

Не допускать дискриминацию и стигматизацию ВИЧ/СПИД-инфицированных сотрудников в трудовом коллективе. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ/СПИД-статуса. Не требовать раскрытия ВИЧ/СПИД-статуса при приеме на работу.

Работодатель, профсоюзная организация мотивируют работников учреждения к добровольному тестированию на ВИЧ/СПИД-инфекцию посредством предоставления информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

8.21. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти,

осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда. (статья 214 ТК РФ).

8.22. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения (статья 214 ТК РФ).

8.23. Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками (статья 217, 218 ТК РФ).

8.24. Обеспечить санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, отдыха, организуются посты, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, наличие питьевой воды (статья 216.3 ТК РФ).

8.25. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 214 ТК РФ).

8.26. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условия труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда. (статья 214 ТК РФ).

8.27. Организовать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников учреждения, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей (статья 36 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (с изменениями и дополнениями).

8.28. Организовать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

8.29. В соответствии с приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами», страхователь имеет возможность возврата

части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе, для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам средств индивидуальной защиты, аптек для оказания первой помощи, проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).

9. Гарантии деятельности и обязательства первичной профсоюзной организации

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации (далее - ППО) определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевого соглашения, Устава учреждения, настоящего договора.

9.2. Работодатель обязуется безвозмездно с целью осуществления уставной деятельности ППО в соответствии со статьёй 377 ТК РФ:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии ППО, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

9.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа ППО.

9.2.3. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников учреждения, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (статья 39 ТК РФ).

9.2.7. Предоставлять работникам учреждения, избранным в состав профкома, и не освобожденных от основной работы, за выполнение общественной работы, не входящей в должностные обязанности работника, в том числе по защите социально-трудовых прав работников организации, разработке коллективного договора, контролю за его выполнением дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 03 календарных дней.

9.2.8. Соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе Работодателя работников, входящих в состав ППО и не освобожденных от основной работы (статьи 374, 376 ТК РФ).

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

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

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

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и

поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

9.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

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

9.6. Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы в учреждении:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- утверждение правил и инструкций по охране труда (статья 212 ТК РФ);
- утверждение графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- согласование приказов о привлечении работников к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- согласование приказов о работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- массовое увольнение работников (статья 180 ТК РФ);
- согласование приказов о разделении рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

- согласование перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение графиков предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение Положения (приказов) о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (статьи 116, 117, 119 ТК РФ);
- утверждение Положения об установлении системы оплаты труда работников учреждения (статьи 135, 144 ТК РФ);
- утверждение размеров оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ); за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ); за сверхурочную работу (статья 152 ТК РФ); за работу во вредных условиях труда (статья 147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- утверждение Положения о профессиональной подготовке, переподготовке и повышения квалификации работников, определение ее форм, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (статьи 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам учреждения (статья 136 ТК РФ);
- утверждение дополнительных видов поощрения работников за труд (статья 191 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе Работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ);
- осуществление контроля за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения;
- разработка мер по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

9.7. ППО направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения 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).

9.15. ППО представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.16. Работодатель совместно с ППО разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключаящую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

-ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время;

-предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством для женщин и лиц с семейными обязанностями.

9.17.Работодатель совместно с ППО:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- содействуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий;

- обеспечивает своевременное и целевое использование средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9.18.ППО совместно с представителями работодателя:

-организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, обеспечивает ППО нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда, осуществляет общественный контроль за охраной труда в учреждении;

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

-организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программами по безопасности образовательного учреждения;

-осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашением по охране труда, выполнением требований и представлений уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда, в соответствии со ст. 370 ТК РФ;

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

-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;

-обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда учреждения, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны

труда, пожарной и экологической безопасности;

10. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав, права на обязательное медицинское страхование и социальное страхование работников

10.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее по тексту - Социальный фонд России, СФР) (статья 66.1 ТК РФ).

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

10.2. Форму предоставления работнику работодателем сведений о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя, форму предоставления лицу, имеющему стаж работы по трудовому договору, сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и порядок заполнения указанных форм утверждает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с СФР.

Форму представления работодателем сведений о трудовой деятельности для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации устанавливает СФР по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

10.3. Работодатель в части реализации законодательства Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Социального фонда России сведения о застрахованных лицах (работниках);

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и

получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

10.4.Работодатель в части реализации законодательства РФ о дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования «пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган СФР заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган СФР.

10.5.Работники, имеющие стаж работы по трудовому договору, могут получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в СФР на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

10.6.Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

10.7.В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или

дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах СФР.

11. Заключительные положения

11.1. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников после его подписания в течение 10 календарных дней, а также вновь принимаемых под роспись. ППО обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать реализации их прав, основанных на договоре.

11.2. Контроль выполнения договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию.

11.3. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших договор.

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

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

11.6. Настоящий договор составлен и подписан в двух экземплярах. Все экземпляры идентичны и имеют одинаковую юридическую силу.

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

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

11.9. Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

Приложение №1. Перечень должностей работников МБОУ «СОШ № 9» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск.

Приложение № 2. Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ «СОШ № 9».

Приложение № 3. Норма выдачи работникам МБОУ «СОШ № 9» смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.

Приложение № 4. Перечень профессий (должностей) работников, выполняющих работы, связанные с вредными и (или) опасными производственными работами, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры.

Приложение № 5. План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в МБОУ «СОШ № 9».

Приложение № 1
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 9» на 2025-2027 гг.

Перечень должностей работников МБОУ «СОШ №9»
с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Руководитель образовательного учреждения	7 календарных дней
2.	Заместитель директора, курирующий административно – хозяйственную работу	7 календарных дней
3.	Заместитель директора, курирующий общие вопросы	7 календарных дней
4.	Секретарь учебной части, секретарь руководителя	7 календарных дней
5.	Специалист по кадрам	7 календарных дней

Основание:

1.Статьи 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.Постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 26.08.2003 № 331-п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа-Югры» (в актуальной редакции).

3.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» (в актуальной редакции).

Приложение № 2
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 9» на 2025-2027 гг.

Нормы выдачи
средств индивидуальной защиты работникам МБОУ «СОШ №9»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичност и выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п.913 приложения 1 приказа от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
2.	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	п.997 приложения 1 приказа от 29.10.2021 №767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	
			Пальто, плащ полупальто, для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
			Костюм специальный от пониженных температур 3,4	1 шт на 1,5 года	приложение к приказу Минтруда и соцзащиты

			класса защиты		РФ от 29.10.2021 № 766н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара на год	п.997 приложения 1 приказа от 29.10.2021 № 767н
			Обувь валяная	1 пара на 2 года	приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 № 766н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	п.997 приложения 1 приказа от 29.10.2021 № 767н
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
			Рукавицы комбинированные	1 пара на 2 года	приложение к постановлени ю Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п.997 приложения 1 приказа от 29.10.2021 № 767н
			Головной убор для защиты от пониженных температур	1 шт на 2 года	приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 № 766н
3.	Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.4030 приложения 1 приказа от 29.10.2021 № 767н
			Пальто,	1 шт. на 2	

			полупальто, плащ для защиты от воды	года	
			Костюм специальный от пониженных температур 3,4 класса защиты	1 шт на 1,5 года	приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 № 766н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	п.4030 приложения 1 приказа от 29.10.2021 № 767н
			Обувь валяная	1 пара на 2 года	приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 № 766н
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	п.4030 приложения 1 приказа от 29.10.2021 № 767н
			Рукавицы комбинированные	1 пара на 2 года	приложение к постановлени ю Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п.4030 приложения 1 приказа от 29.10.2021 № 767н
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
			Головной убор для защиты от пониженных температур	1 шт на 2 года	приложение к приказу Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 № 766н
4.	Уборщик производстве н-ных и служебных	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт. на год	п.4932 приложения 1 приказа от 29.10.2021

	помещений		(истирания)		№ 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
5.	Лаборант	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п. 1864 приложения 1 приказа от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь защитная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от химических факторов	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа	
6.	Учитель технологии (мальчики)	Одежда специальная для защиты от возможного	Костюм, в т. ч. отдельными предметами: куртка, брюки,	1 шт. на год	п.1.12 приложения 2 приказа от 29.10.2021

		захвата движущимися частями механизма	полукомбинезон		№ 767н
		Средства индивидуальной защиты головы: головные уборы для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	Подшлемник, шапочка, колпак, косынка, шапка, берет	1 шт. на год	
		Средства защиты глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные, в том числе с покрытием от запотевания Очки защитные от пыли Щиток защитный лицевой, в т. ч. из металлической сетки	1 шт. на год 1 шт. на год	п.1.24 приложения 2 приказа от 29.10.2021 № 767н
7.	Учитель технологии (девочки)	Одежда специальная для защиты от возможного захвата движущимися частями механизма	Костюм, в т. ч. отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон	1 шт. на год	п.1.12 приложения 2 приказа от 29.10.2021 № 767н
		Средства индивидуальной защиты головы: головные уборы для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	Подшлемник, шапочка, колпак, косынка, шапка, берет	1 шт. на год	
8.	Педагог-библиотекарь	Одежда специальная	Халат	1 шт. на год	п. 2.1.2 приложения 2

		для защиты от общих производствен ных загрязнений			приказа от 29.10.2021 № 767н
9.	Учитель химии	Одежда специальная для защиты от общих производствен ных загрязнений	Халат	1 шт. на год	п. 2.1.2 приложения 2 приказа от 29.10.2021 № 767н

Основание:

1.Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (в актуальной редакции).

2.Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (в актуальной редакции).

3.Постановление Минтруда Российской Федерации 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)» (в актуальной редакции).

Приложение № 3
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 9» на 2025-2027 гг.

Норма выдачи работникам МБОУ «СОШ № 9» смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности и выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1.	Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию здания, лаборант, уборщик служебных помещений	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл/200г на 1 месяц	приложение № 3 приказа от 29.10.2021 № 767н
		Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100 мл на 1 месяц	
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	-	100 мл на 1 месяц	

Примечание:

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, Работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях твердого мыла или дозаторов с жидким смывающим средством.

Основание:

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (в актуальной редакции).

Приложение № 4
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 9» на 2025-2027 гг.

Перечень профессий работников, подлежащих прохождению обязательных
периодических медицинских осмотров (обследований)

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов или видов работ	Пункт приказа от 28.01.2021 № 29н	Периодич- ность осмотра
1	2	5	6	7
1.	Директор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
2.	Заместитель директора	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
3.	Учителя (русского языка и литературы, математики, биологии, географии, истории, физической культуры, музыки, иностранных языков, химии, биологии, преподаватель- организатор ОБиЗР, физики, преподаватель -- организатор, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, труда (технологии), ИЗО, учитель начальных классов)	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
4.	Специалист по кадрам	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
5.	Секретарь руководителя	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
6.	Специалист по охране труда	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год

7.	Методист	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
8.	Делопроизводитель	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
9.	Лаборант	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
10.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
11.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
12.	Гардеробщик	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
14.	Уборщик служебных помещений	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год
15.	Дворник	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 приложения 1	1 раз в год

Основание:

Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (в актуальной редакции).

Приложение № 5
к коллективному договору
МБОУ «СОШ № 9» на 2025-2027 гг.

План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в
МБОУ «СОШ № 9» на 2025-2027гг.

№	Содержание мероприятий	Финансирование		Ответственные	Срок исполнения
		Заложено средств, рублей	Бюджет (вне)		
1.	Замеры сопротивления по испытаниям и измерению электрооборудования в здании школы и мастерской	60 000,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
2.	Вывоз и утилизация твёрдых бытовых отходов и крупногабаритных отходов	196 600,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
3.	Обеспечение питьевого режима, приобретение бутилированной воды	141 000,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
4.	Обеспечение средствами индивидуальной защиты	16 000,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
5.	Проведение обязательного ежегодного медицинского осмотра работников учреждения	397 000,00	бюджет	Заместитель директора Специалист по охране труда	ежегодно
6.	Организация обучения по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, профессиональной гигиенической подготовки, пожарной безопасности, ГО и ЧС	108 600,00	бюджет	Специалист по охране труда	ежегодно
7.	Смывающие и обезвреживающие средства	385 320,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
8.	Печатная продукция, наглядные пособия, материалы, стенды оформление уголков в учебных кабинетах по охране труда	7 000,00	бюджет	Заместитель директора	ежегодно
9.	Приобретение медицинских аптек (пополнение)	19 900,00	субвенция	Заместитель директора	ежегодно

10.	Оснащение учебных кабинетов мебелью в соответствии с требованиями СанПиН и приобретение (обновление) спортивного инвентаря	800 000,00	субвенция	Заместитель директора	ежегодно
11.	Организация и проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	0	бюджет	Заместитель директора	2029 год
Итого		2 131 420,00			

Основание:

Приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий по охране труда ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» (в актуальной редакции).