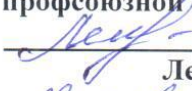


От работодателя:
Директор МОБУ «СОШ №1»
пгт. Пойковский


Кокорев В.Н.
«29» января 2016 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации


Левенсон В.Н.
«29» января 2016 г.

Коллективный договор

Муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1»
пгт. Пойковский
на 2016-2018 годы



Принят на общем собрании трудового коллектива
Дата 29.01.2016 года, протокол № 1

2016 год

| | | |
|----|--|----|
| 1 | Общие положения..... | 3 |
| 2 | Обязательства сторон..... | 4 |
| 3 | Трудовые отношения..... | 6 |
| 4 | Оплата труда и нормы труда..... | 8 |
| 5 | Рабочее время и время отдыха..... | 16 |
| 6 | Условия и охрана труда..... | 19 |
| 7 | Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров | 21 |
| 8 | Гарантии при аттестации педагогических работников..... | 23 |
| 9 | Социальные гарантии, льготы, компенсации | 27 |
| 10 | Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза ... | 31 |
| 11 | Контроль за выполнением соглашения..... | 33 |
| 12 | Приложение | 35 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор по обеспечению социальных гарантий работникам образовательной организации (далее – Коллективный договор) заключен между Муниципальным общеобразовательным бюджетным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 1» пгт. Пойковский, в лице директора Кокорева Владимира Николаевича, именуемым в дальнейшем «Работодатель», действующего на основании Устава Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» пгт. Пойковский (далее МОБУ «СОШ № 1» пгт. Пойковский) с одной стороны и работниками образовательной организации МОБУ «СОШ № 1» пгт. Пойковский, в лице председателя первичной профсоюзной организации МОБУ «СОШ № 1» пгт. Пойковский (далее – ППО) Левенсон Веры Николаевны, действующей на основании Устава первичной профсоюзной организации с другой стороны, совместно именуемые в дальнейшем «Стороны», с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образовательной организации и обеспечению их стабильной и эффективной деятельности на повышение социальной защищенности работников образовательной организации, введения дополнительных мер социальной поддержки, а также повышения взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников образовательной организации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), с учетом Трехстороннего соглашения между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2014-2016 годы, отраслевого соглашения между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, с «Соглашением между Администрацией Нефтеюганского района и Нефтеюганской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам образовательных организаций, подведомственный Департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района на 2016-2018 годы» (далее Соглашение), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие условия порядка оплаты труда работников образовательной организации, их гарантии, компенсации и льготы.

1.4. Стороны договорились, что для удобства применения Коллективного договора, используемые по тексту Коллективного договора уровни образования, а также иные термины, установленные ранее действовавшим законодательством до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), применять в соответствии и с учетом определения понятий, установленных Федеральным законом № 273-ФЗ.

1.5. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками образовательной организации и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Действие Коллективного договора, в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ распространяется на всех работников МОБУ «СОШ № 1» пгт. Пойковский.

1.7. Стороны договорились о том, что:

1.7.1. Непосредственно в образовательной организации регулирование трудовых и иных связанных с ними отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения трудового договора, который заключается в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, соглашениями, упомянутыми выше в пункте 1.1 и настоящим Коллективным договором.

В трудовых договорах образовательная организация с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей может предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Коллективным договором.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения работодателя, профсоюзных организаций и работников организации.

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

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

1.7.4. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, распространяет действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2016 года и действует по 31 декабря 2018 года включительно.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, и необходимость улучшения положения работников Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организации, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных направлений в сфере образования и науки.

- 2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.
- 2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.
- 2.1.4. Сотрудничать на принципах социального партнёрства, равноправия и уважения взаимных интересов, соблюдать действующее трудовое законодательство и условия настоящего Коллективного договора.
- 2.1.5. Представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением.
- 2.1.6. Вносить предложения по улучшению и защите социально-трудовых прав работников в установленном порядке.
- 2.1.7. Предоставлять работникам социальные льготы, гарантии и компенсации в размерах не ниже предусмотренных муниципальными правовыми актами.
- 2.1.8. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот, гарантий и компенсаций работникам, членам их семей и неработающим пенсионерам.
- 2.1.9. Организовывать обучение руководителя МОБУ «СОШ № 1» пгт.Пойковский и руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам теории и практики социального партнёрства, регулирования трудовых отношений, охраны труда.

2.2. Обязательства Работодателя:

- 2.2.1. Обеспечивать финансирование социальных льгот, гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Коллективным договором.
- 2.2.2. Согласовывать решения по вопросам, связанным с реализацией настоящего Коллективного договора, и другим вопросам, касающимся социально-трудовых прав работников, с ППО.
- 2.2.3. Обеспечивать учёт мнения ППО при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Обязательства первичной профсоюзной организации:

- 2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организации.
- 2.3.2. Оказывает работникам консультативную помощь в разъяснении и применении норм трудового законодательства; участвует в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также участвует в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе организации.
- 2.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.
- 2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организации.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. При регулировании трудовых отношений **СТОРОНЫ** исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

В соответствии со статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации 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, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- 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, имеющие или имевшие судимость, за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

3.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, других соглашений, устава и иных локальных актов организации.

3.1.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями, локальными актами организации, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.5. Работники образовательной организации, реализующей общеобразовательные программы, образовательные программы профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, других работников образовательной организации, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством в соответствии с законодательством.

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

3.1.6. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

3.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. **СТОРОНЫ** договорились:

3.3.1. Оказывать содействие в заключении коллективного договора, предусматривая в нем осуществление мероприятий, направленных на обеспечение профессиональных интересов работников и работодателя.

3.3.2. Оказывать консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, заключению трудовых договоров.

3.3.3. Принимать, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в организациях.

3.3.4. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы разрешать с помощью переговорного процесса.

3.3.5. При реструктуризации сферы образования, внедрении целевых программ учитывать социальные последствия, проводить с участием профсоюзной организации соответствующие мероприятия.

3.3.6. С руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером организации 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 организации или соглашением сторон.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4. **СТОРОНЫ** при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что:

4.1. Формирование системы оплаты труда работников образовательной организации, подведомственной Департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района, включая выплаты компенсационного, стимулирующего, социального 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;

- 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 организации 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 государственной организации, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

- 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);

4.2. Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» пгт.Пойковский утверждается приказом директора.

4.2.1. Система оплаты труда работников образовательной организации МОБУ «СОШ № 1» пгт.Пойковский включает в себя размеры базовых окладов, тарифных

ставок (окладов), принцип расчета должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, иные выплаты.

4.2.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета МОБУ «СОШ № 1» пгт.Пойковский и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2.3. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.

При расчете планового годового фонда оплаты труда может дополнительно учитываться до трех должностных окладов педагогических работников с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Конкретный размер определяется Департаментом образования и молодежной политики Нефтеюганского района на очередной финансовый год и зависит от планового значения размера среднемесячной заработной платы педагогических работников, определенного муниципальным планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Нефтеюганском районе». Средства данного фонда распределяются по результатам проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников в соответствии с локальным нормативным актом организации.

4.2.4. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организаций определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

4.2.5. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

4.2.6. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

4.2.7. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базового оклада, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

4.2.8. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается

работникам образовательной организации согласно документам, подтверждающим её наличие, в размере:

2500 рублей – за ученую степень доктора наук;

1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

4.2.9. Ежемесячная надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам образовательной организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 рублей.

4.2.10. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (далее – ежемесячное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам общеобразовательной организации в размере 1000 рублей за один класс (класс/комплект).

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

Функциональные обязанности, формы работы, критерии оценки осуществления функций классного руководителя определяются общеобразовательной организацией.

Допускается возложение обязанностей классного руководителя с согласия педагогического работника в двух классах. Ежемесячное вознаграждение устанавливается в размере 1000 рублей в месяц за один класс (класс/комплект).

4.2.11. Размер базового оклада установлен в размере 4 482 рубля, и подлежит индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

4.2.12. Размеры коэффициентов – базового, тарифного, территории, специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления – определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников МОБУ «СОШ № 1» пгт.Пойковский, и устанавливаются работникам с учетом:

- образования работника;
- разряда оплаты труда рабочего;
- месторасположения образовательной организации;
- типа образовательной организации и вида деятельности работника;
- присвоенной квалификационной категории, наличия наград и званий;
- уровня и масштаба управления организацией.

4.2.13. В случаях, когда системой оплаты труда работников организации предусматривается увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;

4.2.14. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более

высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.2.15. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

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

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета МОБУ «СОШ № 1» пгт.Пойковский и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2.17. К компенсационным выплатам

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Компенсационные выплаты производятся в размерах и в порядке установленном статьями 147 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Нефтеюганского района от 26.02.2014 № 460 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых их бюджета Нефтеюганского района».

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, и составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

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

- за интенсивность работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;
- директорский фонд.

Размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам организации, за исключением директорского фонда, закрепляется локальным нормативным актом организации.

Размеры и порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации из директорского фонда утверждаются приказом Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района.

4.2.19. Выплата за интенсивность устанавливается за сложность, срочность, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения, за добросовестное, качественное, своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны непосредственных руководителей), соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

Размер выплат за интенсивность составляет 10 процентов от должностного оклада (тарифной ставки) работника.

4.2.20. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

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 представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

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

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.

Перечень показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников устанавливается приказом МОБУ «СОШ № 1» пгт.Пойковский.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в абсолютном размере по методике, определенной локальным нормативным актом организации.

Решение об установлении выплат за качество выполняемых работ в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат с участием представительного органа работников.

4.2.21. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период, высокую результативность и особые достижения в работе, выполнение особо важных работ.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организация и проведение мероприятий муниципального и регионального уровней, повышающих авторитет и имидж учреждения и района;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты распределяются между всеми работниками учреждения с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности учреждения, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

Размеры и условия для установления премияльных выплат по итогам работы определяются локальным нормативным актом организации.

Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах от установленного должностного оклада (тарифной ставки) работника с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

4.2.22. В случаях и порядке, установленных локальным нормативным актом организации, при наличии обоснованной экономии средств, направляемых на оплату труда, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам.

Юбилейными и праздничными датами считать:

23 февраля и 8 Марта;

День учителя (День дошкольного работника);

День округа;

День создания организации.

Сумму единовременной премии к юбилейным и праздничным датам установить в размере 4 000 рублей для всех работников организации.

4.2.23. Выплаты из директорского фонда призваны способствовать развитию кадрового потенциала руководителя организации, поощрять эффективный стиль управления, приводящий к развитию ресурсов организации и значимым результатам работы организации.

Размер директорского фонда устанавливается в процентах от выплат стимулирующего характера:

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;
- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.

4.2.24. К социальным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- материальная помощь на профилактику заболеваний.

4.2.25. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета МОБУ «СОШ № 1» пгт.Пойковский и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

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

Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

4.2.26. Работникам организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета МОБУ «СОШ № 1» пгт.Пойковский и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

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

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний определяется путем суммирования установленного должностного оклада (тарифной ставки),

ежемесячной выплаты за интенсивность, ежемесячной доплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, умножения полученной суммы на коэффициент 1,2, и увеличения на районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Расчет материальной помощи на профилактику заболеваний производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием, тарификационным списком.

Расчет материальной помощи на профилактику заболеваний для педагогических и руководящих работников организации, производится с учетом установленной нагрузки при условии соблюдения норм постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

В случаях, когда основная занимаемая должность составляет менее ставки, когда работник выполняет другую регулярную оплачиваемую работу на условиях совместительства по основному месту работы в соответствии со статьями 282-287 Трудового кодекса Российской Федерации, расчет материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется как по основной занимаемой должности, так и по должностям, занимаемым на условиях совместительства.

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

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу;
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

При этом материальная помощь выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

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

4.2.27. К иным выплатам относится ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей, и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

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

4.2.28. Заработная плата руководителя организации не должна превышать:

- трехкратного размера средней заработной платы работников данной организации в дошкольных образовательных организациях;
- четырехкратного размера средней заработной платы работников данной организации в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом организации, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательных организаций»; для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором.

5.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению руководителя организации, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

5.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

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

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

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

на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению между работником и работодателем денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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, преимущественным правом выбора новой даты начала отпуска наделяется работник.

5.1.5. 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. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.6 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

Принимая во внимание специфику работы и условия труда, особые условия оплаты труда, предоставляемый ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, СТОРОНЫ обращают внимание и рекомендуют не устанавливать ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день следующим категориям работников:

- руководителю образовательной организаций;
- заместителям руководителя образовательной организации и руководителям структурных подразделений образовательной организации в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

5.1.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, определяются локальным нормативным актом образовательной организации с учетом результатов аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

5.1.8. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- в случае смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери) – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери - до 14-ти календарных дней в год;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.1.9. Образовательная организация может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются локальным нормативным актом.

5.1.10. 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.

5.1.11. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы рабочего времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением работы в образовательных организациях с круглосуточным содержанием детей.

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

5.1.13. 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 образовательной организации, 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.

5.1.14. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, 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.

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

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

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. РАБОТОДАТЕЛЬ:

6.1.1. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательной организации, охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт зданий, замену вышедшего из строя оборудования, на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в образовательной организации, финансируемых из бюджета Нефтеюганского района.

6.1.2. Может включать в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

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

6.2. Работодатель с участием ППО, в соответствии с требованиями законодательства:

6.2.1. Осуществляет обязательные мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

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

Выполнение данных мероприятий для иных категорий работников осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.2.3. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися в образовательных организациях. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются нормативным правовым актом образовательной организации.

6.2.5. Во исполнение статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.6. Создавать в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации комиссии (комитеты) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.3. В случае необходимости Стороны подтверждают готовность оказывать содействие в осуществлении мероприятий, перечисленных в пункте 6.2 настоящего Коллективного договора, а также иных мероприятий, направленных на улучшение условий и охрану труда в организации.

6.4. Первичная профсоюзная организация:

6.4.1. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности образовательной организации.

Выборные органы первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями по охране труда, выполнением требований и представлений внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда, в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4.2. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

6.4.3. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательной организации, оказывает

помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.5. СТОРОНЫ Коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.6. СТОРОНЫ способствуют внедрению системы управления охраной труда в образовательной организации, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в образовательной организации.

6.7. СТОРОНЫ договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе, а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;

- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

- форму расчетного листка;

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- Положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;

- правила и инструкции по охране труда и др.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1. ПРОФСОЮЗ:

7.1.1. Защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам трудовых отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

7.1.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, учебы профсоюзного актива и руководителя образовательной организации, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательной организации.

7.2. СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

7.2.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, в том числе педагогических, и переподготовки высвобождаемых работников.

7.2.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

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

7.2.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

7.3. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

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

При этом, увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

7.3.2. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования.

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

7.3.4. Содействовать созданию советов молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей.

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

7.4. СТОРОНЫ ЗАКРЕПИЛИ обязательства по:

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

- проведению с выборными органами первичной профсоюзной организации консультаций для работников, являющихся членами профсоюза по проблемам

занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников организаций с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности организации;

- планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам, в том числе, предусматривать в коллективных договорах предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора;

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

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

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

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

- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18-ти лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных организациях;

- председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;

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

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

- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

8. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. СТОРОНЫ исходят из того, что:

8.1.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8.1.2. Проведение аттестации педагогических работников осуществляется аттестационной комиссией Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

8.1.3. Проведение аттестации руководителя образовательной организации осуществляется аттестационной комиссией Департамента образования и молодежной политики администрации Нефтеюганского района. Порядок проведения аттестации

определяется приказом Департамента образования и молодежной политики Нефтеюганского района от 10.02.2014 года №153-о «Об утверждении Положения о порядке и сроках проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района».

8.1.4. Проведение аттестации заместителя директора, руководителей третьего уровня управления и структурных подразделений, специалистов осуществляется аттестационной комиссией образовательной организации согласно утвержденного руководителем положения.

8.1.5. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

8.2. СТОРОНЫ договорились:

8.2.1. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

8.2.2. Участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника, обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации.

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

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

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

8.2.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории, у педагогического работника, руководителя образовательной организации в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории

до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

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

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

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

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

8.2.10. В случае, если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории "по конкретной аттестуемой должности" не истек (в том числе, присвоенной до 1 января 2010 г.), а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

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

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

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

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

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

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

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

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

в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

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

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

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

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

Во исполнение положений настоящего пункта, в соответствии с п. 8.2.6 настоящего Коллективного договора, истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания аттестационной комиссии для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации по упрощенной процедуре при соответствии всем остальным условиям, установленным настоящим пунктом Коллективного договора. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых

связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

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

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

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

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

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

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

8.2.15. В целях реализации положений пунктов 8.2.10, 8.2.11 настоящего Коллективного договора, уровень оплаты труда в указанных случаях устанавливается руководителем образовательной организации на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим Коллективным договором.

8.2.16. В целях реализации положений пунктов 8.2.6, 8.2.7 и 8.2.8. настоящего Коллективного договора, уровень оплаты труда руководителю образовательной организации устанавливается работодателем на основании заявления руководителя в соответствии с условиями, определенными настоящим Коллективным договором.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

9.1. СТОРОНЫ исходят из того, что:

9.1.1. Работники МОБУ «СОШ №1» пгт. Пойковский, подведомственной Департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством

Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

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

в размере 100 процентов фактически понесенных ими расходов на оплату:

- 1) жилого помещения, включая плату за пользование жилым помещением (плату за наем), содержание и ремонт жилого помещения (плату за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме);
- 2) отопления (теплоснабжения), в том числе поставок твердого топлива, при наличии в жилых помещениях печного отопления;
- 3) электроснабжения.

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

Расходы на оплату поставок твердого топлива компенсируются с учетом членов семей, проживающих совместно с гражданами, по ценам и нормативам потребления твердого топлива, действующим в Нефтеюганском районе.

9.1.4. Работники МОБУ «СОШ №1» пгт. Пойковский, расположенной на территории Нефтеюганского района, 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), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника только по месту основной работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

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

Оплата стоимости проезда производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный

расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

9.1.5. Педагогические работники образовательной организации в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

9.1.6. 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.

9.1.7. В соответствии с решением Думы Нефтеюганского района от 26.02.2014 года № 460 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Нефтеюганского района», работнику образовательной организации и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе, в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее десяти лет в учреждениях, финансируемых из бюджета Нефтеюганского района, и уволившимся из этих учреждений в связи с выходом на пенсию.

9.1.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 9.1.7, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории Нефтеюганского района и только по основному месту работы.

9.1.9. 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.

9.1.10. 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.

9.1.11. Работникам образовательной организации, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также на детей работников в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23 лет.

9.1.12. 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.

9.2. Для обеспечения социальной защищённости работников образовательной организации, членов их семей и неработающих пенсионеров на территории Нефтеюганского района, в соответствии с действующим законодательством, муниципальными правовыми актами и настоящим Коллективным договором, Работодатель производит работникам образовательной организации следующие выплаты социального характера:

9.2.1. Единовременное денежное вознаграждение работникам образовательной организации при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию, имеющим стаж работы не менее пятнадцати лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Вознаграждение выплачивается в следующих размерах:

- по должностям категории «Руководители» и «Специалисты» - в размере не менее 25 произведения базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки;

- по должностям категории «служащие» - не менее 13 произведения базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки;

- по должностям категории «рабочие» - не менее 14 тарифных ставок, установленных на момент выхода на пенсию, без учета районного коэффициента и северной надбавки.

9.2.2. Оплата проезда по фактическим расходам на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) в пределах Российской Федерации;

9.2.3. Материальная помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

9.2.4. Материальная помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

9.2.5. Выплата работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования Нефтеюганского района не менее 15 лет в размере 10 000 рублей.

9.2.6. Материальная помощь неработающим пенсионерам, проработавшим в сфере образования Нефтеюганского района не менее 15 лет и прекратившим трудовую деятельность в связи с выходом на пенсию, 1 раз в год ко Дню Учителя (Дню дошкольного работника) в размере 4 000 рублей.

9.3. **СТОРОНЫ** выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

9.3.1. Разработки мер социальной поддержки педагогическим работникам.

9.3.2. Сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательной организации.

9.3.3. Поддержки молодых специалистов в отрасли.

9.3.4. Содействия в предоставлении служебных жилых помещений и мест в общежитиях работникам образовательной организации на период трудовых отношений.

9.3.5. Реализации права педагогических работников на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации жилищных программ автономного округа.

9.4. СТОРОНЫ договорились:

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

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

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

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

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

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

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

9.4.5. При формировании предложений к проекту бюджета МОБУ «СОШ № 1» пгт.Пойковский на очередной плановый период учитывать средства, необходимые для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, настоящего Коллективного договора, иных соглашений, устава организации.

10.2. **СТОРОНЫ** подтверждают, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

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

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям,

обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (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 первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его 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.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства (взносы) в размере 1 % из заработной платы указанных работников.

10.2.6. 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.

10.3. **СТОРОНЫ** признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, в том числе:

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

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

10.3.2. Члены выборного профсоюзного органа, 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.

10.4. **СТОРОНЫ** признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности), Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности)

средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

За освобожденными профсоюзными работниками сохраняется работа по совместительству, выполняемая ими в образовательной организации.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, в соответствии с коллективным договором.

10.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на установление уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории до прохождения ими аттестации в установленном порядке, но на период не более одного года по истечении срока их полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

10.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

10.5. РАБОТОДАТЕЛЬ и ППО решили:

10.5.1. Предусмотреть дополнительные льготы и гарантии для председателя первичной профсоюзной организации:

- производить доплаты (премирование) работнику, за выполнение дополнительных социально-значимых функций в развитии образовательной организации, т.е. работы, не входящей в должностные обязанности работника, в том числе, по защите социально-трудовых прав работников организации, разработке коллективного договора, контролю за его выполнением и так далее, по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат и доплат;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

11.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива школы.

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

11.4. Стороны договорились предпринимать все возможные усилия и действия для разрешения каких-либо вопросов, споров или разногласий, связанных с заключением, исполнением и прекращением настоящего Коллективного договора путем переговоров.

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

11.5. Настоящий Коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Директор МОБУ «СОШ № 1»
пгт.Пойковский

_____ В.Н. Кокорев
« _____ » января 2016 г.

Председатель Профсоюзного
комитета МОБУ «СОШ № 1»
пгт.Пойковский

_____ В.Н. Левенсон
« _____ » января 2016 г.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

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

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

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1 |
|---|--|
| Учитель | Преподаватель |
| Преподаватель | Учитель |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» |

| | |
|---|---|
| Мастер производственного обучения | Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности) |
| Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология» | Инструктор по труду |
| Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)» | Инструктор по физическому воспитанию |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета или в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель |
| Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Музыка» (независимо от типа образовательной организации) | Музыкальный руководитель |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР | Учитель и (или) преподаватель, ведущий занятия по курсу «Физическая культура (физвоспитание)»; инструктор по физической культуре |

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