

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

казенное общеобразовательное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
"Сургутская школа с профессиональной подготовкой для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья" на 2024 – 2026 годы

От работодателя:
Директор КОУ «Сургутская школа
с профессиональной подготовкой»


В.А. Цыганкова
« 1 » _____ 2024 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации КОУ «Сургутская школа с
профессиональной подготовкой»


С.Г. Алексеева
« 14 » _____ 2024 г.

Принят общим собранием трудового коллектива « 14 » _____ 2024 г.
Протокол № 5

коллективный договор (подписание, дополнение)
зарегистрирован _____ в управлении по труду
Администрации города Сургу́та
Регистрационный номер <u>35/24</u>
« <u>04</u> » _____ <u>июня</u> _____ 20 <u>24</u> года
(дата регистрации)
<u>Начальник управления</u>
(подпись) _____ (Ф.И.О.) <u>Кузнецов С.И.</u>

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

В органе по труду _____
(наименование органа)

Регистрационный номер № _____ от « _____ » _____ 2024 г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутская школа с профессиональной подготовкой для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее по тексту – образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен на 2024-2026 годы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы и иными нормативными правовыми актами с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников образовательного учреждения и обеспечению их стабильной и эффективной деятельности, на повышение социальной защищенности работников образовательного учреждения, введение дополнительных мер социальной поддержки, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников образовательного учреждения.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия порядка оплаты труда работников образовательного учреждения, их гарантии и льготы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации; работодатель в лице – директора.

1.4. Коллективный договор распространяется:

на работодателя;

на работников образовательного учреждения, являющихся членами первичной профсоюзной организации;

на работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, от имени которых работодатели на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями; на иных работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в соответствии с условиями настоящего коллективного договора.

Все положения настоящего коллективного договора, в том числе установленные настоящим коллективным договором права, льготы и гарантии, без каких-либо ограничений распространяются на директора образовательного учреждения.

Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового

кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов первичной профсоюзной организации, а также на работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но уполномочивших председателя первичной профсоюзной организации на предоставление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.6. Положения коллективного договора:

обязательны для исполнения для работодателя и работников образовательного учреждения, на которых оно распространяется;

применяются при заключении трудовых договоров с работниками учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.7. Стороны договорились, что для удобства применения коллективного договора, используемые по тексту уровни образования, а также иные термины, установленные ранее действовавшим законодательством до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 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.

1.8. Аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников образовательного учреждения создана и действует при Департаменте образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а председатель первичной профсоюзной организации является представителем, работников образовательного учреждения, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, и не являющихся членами первичной профсоюзной организации.

1.9. Председатель первичной профсоюзной организации не несет ответственности за нарушение прав работников образовательного учреждения, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, не уполномочивших председателя первичной профсоюзной организации на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующей профсоюзной организации.

1.10. Председатель первичной профсоюзной организации не вправе представлять интересы по защите прав и интересов и не несет какой-либо

ответственности за нарушения прав работников образовательного учреждения, не являющихся членами первичной профсоюзной организации и не уполномочивших председателя первичной профсоюзной организации на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателем и не перечисляющих по согласованию с ними денежные средства из заработной платы на счета соответствующей профсоюзной организации.

1.11. Стороны договорились о том, что в течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников образовательного учреждения.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года, и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

2. Обязательства сторон

2.1. Работодатель в установленном порядке при формировании бюджета принимает меры для включения в бюджет ассигнований на следующие цели:

- оснащение и укрепление материально-технической базы организаций в соответствии с современными требованиями и развитие инфраструктуры образования;

- обеспечение комплексной безопасности и повышение энергоэффективности здания образовательного учреждения;

- проведение мероприятий, направленных на соблюдение норм охраны труда и правил пожарной безопасности;

- организацию систематической работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Предоставляет возможность председателю первичной профсоюзной организации принимать участие в совещаниях, комиссиях и других мероприятиях затрагивающих социально-трудовые и профессиональные интересы работников образовательного учреждения.

2.3. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам

2.2. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

- оказывать членам первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем

локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров,

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательного учреждения.

- содействовать предотвращению в образовательном учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор,

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждения

3.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.3. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

4. Развитие молодежного кадрового потенциала

4.1. Стороны договорились и обращают внимание на то, что понятия «молодой специалист», «молодой педагог» и «молодежь» не являются равнозначными. И при правоприменении положений настоящего коллективного договора следует буквально трактовать и применять понятия в соответствии с требованиями настоящего коллективного договора и соответствующими нормативными правовыми актами.

4.2. В целях настоящего коллективного договора под молодыми педагогами понимаются педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет и имеющие стаж педагогической работы после получения высшего или среднего профессионального образования не более пяти лет.

4.3. С целью развития кадрового потенциала, обеспечения профессионального роста и социальной защищенности молодых педагогов стороны совместно:

4.3.1. Создают условия для адаптации и профессионального становления молодых педагогов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности.

4.3.2. Создают молодым педагогам необходимые условия труда.

4.3.3. Организовывают методическое сопровождение молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами из числа педагогических работников, показывающих высокие образовательные результаты, а также осуществлять материальное и моральное поощрение наставников в размерах и на условиях, определяемых локальными актами образовательного учреждения.

4.3.4. Создают условия для профессионального роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы.

4.3.5. Способствуют формированию и деятельности молодежного педагогического объединения в образовательном учреждении в форме совета молодых педагогов.

4.3.6. Предусматривают дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых педагогов, включая материальное и моральное поощрение, в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с настоящим коллективным договором.

4.3.7. Реализовывают систему кураторства молодых педагогов, в том числе путем назначения ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников образовательной организации.

4.4. Стороны предусматривают обеспечение следующих положений по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся.

4.4.1 Закрепление за работниками из числа молодежи наставников.

4.4.1. Осуществление дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

4.4.2. Обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

5. Трудовые отношения

5.1. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, 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 и оскорбления), 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, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;

- 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.

5.1.2. 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.

5.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

5.1.7. Руководитель, заместители руководителя образовательного учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях в объеме не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым

договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.1.8. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьей части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18 июля 2013 года № 19-П.

5.1.9. Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации), если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу Приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н), утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» Приказа № 761н.

Поскольку Приказ № 761н вступил в силу 31 октября 2010 года и обратной силы не имеет. Ранее в рамках требований к квалификации педагогических работников требования к направлению подготовки, то есть к профилю полученного образования, не предъявлялись.

Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 Трудового кодекса (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Кроме того, наличие положений, содержащихся в пункте 9 раздела I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» Приказа № 761н и пункте 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства

просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее также - Приказ № 196, Порядок аттестации), не только не исключает возможность продолжения работы педагогическими работниками, обладающими практическим опытом и компетентностью, принятыми на соответствующие должности до вступления в силу Приказа № 761н, но и сохраняет возможность приема таких работников и после вступления в силу Приказа № 196.

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

с правами и обязанностями работника по соответствующей должности, должностной инструкцией;

социальными, трудовыми правами и иными гарантиями для работников образовательного учреждения;

с уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

5.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

5.5. В дополнение к положениям статьи 179 Трудового кодекса в образовательном учреждении при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников преимущественное право оставления на работе, при равной производительности труда и квалификации, предусмотрено для совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

5.6. С заместителями руководителя и главным бухгалтером руководителем 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 законодательством.

В случае прекращения трудового договора с руководителем образовательного учреждения в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

В случае расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества образовательного учреждения, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

6. Оплата труда и нормы труда

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательных организаций стороны исходят из того, что система оплаты труда работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

6.2. Формирование системы оплаты труда работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой», включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, осуществляется с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего 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 организаций 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 государственных организаций, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

мнения председателя 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);

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, в том числе по профессиональным квалификационным группам работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой», а также условия, размеры и порядок осуществления таких выплат определяются положением об оплате труда и премировании работников, утверждаемым приказом директора КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой», с учетом положений настоящего Коллективного договора.

6.4. Система оплаты труда в КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой», в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, предусмотренных на оплату труда работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой».

6.5. Заработная плата работников организации состоит из:

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных нормативными правовыми актами автономного округа.

6.6. В локальных нормативных актах КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой», штатных расписаниях, а также при заключении трудовых договоров с работниками наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Приказом 761н, наименование профессий рабочих в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

6.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждаемым соответствующими нормативными правовыми актами уполномоченного федерального органа исполнительной власти.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом действующих требований профессиональных стандартов, с учетом действующих требований квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих.

6.8. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются доплаты. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует повышенный оклад (должностной оклад) работника, ставку заработной платы, на который начисляются установленные системой оплаты труда выплаты.

6.9. Перечень доплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы включает в себя:

6.9.1. За квалификационную категорию работникам, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

6.9.2. За ученую степень «Доктор наук» и (или) «Кандидат наук», при условии соответствия ученой степени профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля). Доплата за наличие ученой степени устанавливается пропорционально доли ставки, занимаемой сотрудником, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

Ежемесячная доплата за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) устанавливается:

работникам в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» согласно документам, подтверждающим наличие ученой степени.

6.9.3. На обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» (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 в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

6.9.4. При условии снижения заработной платы работника КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда устанавливается персональная доплата. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных

стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

Расчет размера персональной доплаты осуществляется в порядке, установленном системой оплаты труда.

6.10. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

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

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

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

6.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, директор КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» 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 оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения

работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется директором КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также при совмещительстве (постановление Конституционного суда РФ от 27 июня 2023 года № 35-П, постановление Конституционного суда РФ от 28 июня 2018 года № 26-П).

При регулировании минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.12. Перечень компенсационных выплат устанавливается Трудовым кодексом Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также нормативными правовыми актами автономного округа и положением об оплате труда и стимулировании работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой».

К компенсационным выплатам относятся:

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

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

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Перечень и размеры компенсационных выплат утверждаются нормативным правовым актом КОУ «Сургутская школа с профессиональной

подготовкой» по согласованию с Профсоюзным комитетом КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой».

Компенсационные выплаты устанавливаются в размерах и в порядке, установленных статьями 147-154, 315-317 Трудового кодекса, Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты - Мансийского автономного округа – Югры» (далее – Закон № 76-оз), постановлением Правительства автономного округа от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса.

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

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более классах (группах) за счет средств федерального бюджета).

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом № 76-оз.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к повышенным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы месяц, год.

Конкретный перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливается нормативным правовым актом КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» по согласованию с Профсоюзным комитетом КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой».

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представителей первичной профсоюзной организации).

Порядок установления стимулирующих выплат определяется положением об оплате труда и стимулировании работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» по согласованию с Профсоюзным комитетом КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой», с учетом основных принципов, установленных настоящим коллективным договором.

6.14. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за: высокую результативность работы; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплаты закрепляется положением об оплате труда и стимулировании работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

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

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат устанавливаются положением об оплате труда и стимулировании работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» с учетом мнения первичной профсоюзной организации в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

6.15. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми положением об оплате труда и стимулировании работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Размер, порядок и условия выплаты определяются положением об оплате труда и стимулировании работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» в соответствии с требованиями, устанавливаемыми Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.16. Выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с настоящим коллективным договором, положением об оплате труда и стимулировании работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой».

Конкретный размер выплаты по итогам работы за месяц определяется в процентах от повышенного должностного оклада (оклада) работника. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда. Предельный размер выплаты по итогам работы за год – не более 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

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

Перечень показателей и условий для премирования работников организации, показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год устанавливается настоящим коллективным договором, положением об оплате труда и стимулировании работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» в соответствии с требованиями, устанавливаемыми Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

6.17. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

Размер, критерии и порядок выплаты иных выплат устанавливается положением об оплате труда и стимулировании работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» в соответствии с требованиями, устанавливаемыми Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

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

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

Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию – дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

При этом работодатели вправе допускать к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

Работодатели вправе допускать к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным

программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедших промежуточные аттестации, в последний год обучения.

При допуске к работе лиц, указанных в абзацах 5 и 6 настоящего пункта, работодатели обязаны соблюдать порядок допуска указанных лиц, к занятию педагогической деятельностью, устанавливаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

При соблюдении работодателями всех установленных требований и допуске лиц, указанных в абзаце 5 настоящего пункта, к занятию педагогической деятельностью работник приобретает статус «молодой специалист» с даты заключения трудового договора.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой».

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

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

В случае, увольнения работника, которому в текущем календарном году единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществлялась, при реализации права на отпуск в соответствии со статьями 123, 124, 127 Трудового кодекса единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере установленном в образовательной организации. В таком случае уведомление работника о праве или отсутствии такого права на выплату является обязанностью работодателя.

6.20. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда. Единовременное премирование осуществляется в КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году. Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры не позднее праздничного дня или профессионального праздника. Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.21. В случаях, когда системой оплаты труда работников организаций предусматриваются возможные изменения в заработной плате в зависимости от наступления нижеперечисленных условий, то такие изменения в оплате труда конкретного работника осуществляются:

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;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

6.22. 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.

6.23. Оплата труда работников, занятых на 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 с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются, локальными нормативными актами организации по результатам специальной оценки условий труда.

6.24. Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 20 % часовой тарифной ставки, части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.25. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

В случае, если такая работа выполняется по соглашению сторон на основании заявления работника (увеличение объема работы, исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника и т.д.), то такая работа не является сверхурочной и оплачивается в соответствии с нормами статьи 149 Трудового кодекса.

6.26. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель-старший воспитатель, педагог дополнительного образования-старший педагог дополнительного образования, методист старший методист, инструктор-методист-старший инструктор-методист, тренер-преподаватель-старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Оплата труда педагогических работников осуществляется 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 № 4 к настоящему коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

За педагогическим работником сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не более чем на один год;

не более чем на один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

не более чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.27. В период действия на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, работникам, обеспечивающим функционирование образовательного учреждения, непосредственно на своих рабочих местах, а также педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с применением дистанционных образовательных технологий, в случае, если для других работников приостановлена (отменена) деятельность, такая деятельность учитывается при установлении стимулирующих выплат. Основания, порядок, конкретный размер, параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты устанавливаются локальным актом образовательного учреждения.

6.28. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой» (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с требованиями, устанавливаемыми положениями об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций автономного округа, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

7. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха пришли к соглашению, что:

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

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, а также в соответствии приказом Минобрнауки России, для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором и которые закреплены Приложением 2 настоящего коллективного договора.

7.3. 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 образовательного учреждения, с письменного согласия работника и с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

7.4. 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.

7.5. 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 председателя 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.

Изменения графиков отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и председателя первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При это денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28

календарных дней, при условии достаточности средств фонда оплаты труда, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный оплачиваемый 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.

7.6. По соглашению сторон при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе, до истечения шести месяцев работы, продолжительность такого отпуска может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. 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.

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

При установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска необходимо руководствоваться постановлением Правительства автономного округа от 26 августа 2003 года № 331-п «О ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», а также для директора – приказами Департамента образования и науки.

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 оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, закреплен Приложением 2 настоящего коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка. Такой перечень определяется в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

7.8. При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда до 12 % должностного оклада (ставки), а на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда – до 24 % должностного оклада (ставки) в соответствии с Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР» или аналогичным положением, утвержденным Приказом Миннауки РФ от 7 октября 1992 года № 611 «О доплате за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе»;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда – не менее 4 % тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

7.10. 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 действующим законодательством.

7.11. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы рабочего времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

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

7.13. 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

образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

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

7.15. 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.

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

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

7.18. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) – методической, организационной, исследовательской.

7.19. Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в определенном количестве часов, осуществляется на удаленном рабочем месте

согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

дата начала и окончания выполнения трудовой функции в удаленном, дистанционном режиме в соответствии с утвержденным расписанием.

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

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

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

8. Условия и охрана труда

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Осуществлять обязательные мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

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

8.2.3. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и представителя комитета первичной профсоюзной организации 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.

8.2.4. Обеспечивать 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, порядок и нормы выдачи определяются в Приложении №5 к настоящему коллективному договору.

8.2.5. Во исполнение статьи 214 Трудового кодекса организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.2.6. Создавать в соответствии со статьей 224 Трудового кодекса комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и председатель комитета первичной профсоюзной организации.

8.2.8. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе, для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8.2. Профсоюз:

8.2.1. Организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществляет общественный контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

8.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов первичной профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.3. Председатель первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашением по охране труда, выполнением требований и представлений уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда, в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

8.2.4. Оказывает практическую помощь членам первичной профсоюзной организации в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.2.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.2.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда образовательного учреждения, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности).

8.2.7. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной

профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8.2.8. Стороны договорились, что работодатель и его уполномоченные представители согласовывают с председателем первичной профсоюзной организацией:

- 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);

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

- форму расчетного листка;

- правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;

- 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 председателя первичной профсоюзной организации.

9. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и председателю первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения 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 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

9.1.2. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя производится с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

9.1.3 Обеспечить реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

9.1.4. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее, чем за 2 месяца.

9.1.5. Предоставлять преимущественное право оставления на работе, при равной производительности труда и квалификации, 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 страховой пенсии по старости;

- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до восемнадцати лет, а также детей, не достигших возраста двадцати трех лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательном учреждении;

- работники, являющиеся членами комитета первичной профсоюзной организации (как освобожденные, так и не освобожденные от основной работы), в период исполнения ими указанных полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение;

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

В случае увольнения таких работников – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и председателя первичной профсоюзной организации не менее чем за 2 месяца.

10. Гарантии при аттестации педагогических работников

10.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительные образовательные программы определяются Приказом № 196. Согласно статье 49 Федерального закона № 273-ФЗ, Порядка аттестации не предусмотрена возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических

работников, в том числе, путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

Стороны договорились при организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования.

10.2. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам образовательного учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, до вступления в силу Приказа № 196, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

Учитывая то, что предусмотренные ранее действовавшим порядком аттестации показатели профессиональной деятельности педагогических работников, на основе которых устанавливаются первая и высшая квалификационные категории, были перенесены в Порядок аттестации, Стороны считают целесообразным аттестационной комиссии принимать решение об установлении квалификационной категории с учетом ранее принятого решения в отношении конкретного педагогического работника, а также с учетом положений абзацев 4 и 5 пункта 31 Порядка аттестации.

10.3. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой образовательным учреждением. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель комитета первичной профсоюзной организации (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса).

Аттестационная комиссия образовательного учреждения формируется из числа работников образовательного учреждения, в которой работает педагогический работник, в том числе входящих в состав коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом образовательного учреждения.

При отсутствии в образовательном учреждении возможности сформировать аттестационную комиссию в необходимом количестве из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, в ее состав могут входить работники других организаций, в том числе методических служб сферы образования.

10.4. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников образовательного учреждения осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации.

10.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности:

10.5.1. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, связанные с формированием аттестационной комиссии образовательного учреждения, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения, принимаются с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

10.5.2. Педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка, в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

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

Педагогические работники, осуществляющие педагогическую работу по совместительству, то есть у разных работодателей, в том числе в такой же должности, что и по основному месту работы, и не имеющие квалификационной категории, при работе по совместительству проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на общих основаниях, независимо от того, что аттестация по одноименной должности была проведена по месту основной работы. Необходимость и сроки проведения такой аттестации определяются работодателем самостоятельно с учетом положений, предусмотренных Порядком аттестации.

10.5.4. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ кандидаты на должность руководителя образовательного учреждения проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем образовательного учреждения. Аттестация заместителей руководителя образовательного учреждения Федеральным законом № 273-ФЗ не предусмотрена.

В то же время, если основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с заместителями руководителя образовательного учреждения является пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации), то порядок проведения аттестации может быть установлен локальным нормативным актом образовательного учреждения, принятого с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации (часть вторая статьи 81 Трудового кодекса).

При этом порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя образовательного учреждения должен быть локальным нормативным актом образовательного учреждения, принятого с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации (часть вторая статьи 81 Трудового кодекса).

В случае, если руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя, наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают и педагогические должности, то они по желанию могут проходить аттестацию в соответствии с Порядком аттестации, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории по данной должности.

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

10.5.6. В связи с тем, что Порядком аттестации не предусмотрено проведение внеочередной аттестации педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, таким образом проведение внеочередной аттестации не допускается.

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

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

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

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжении трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не позднее чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности. При этом, в случае, если по результатам повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

10.6. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

10.6.1. Заявления в целях установления высшей квалификационной категории педагогический работник вправе подавать, имея первую или высшую категорию по любой должности.

10.6.2. Порядок аттестации не ограничивает какими-либо сроками право педагогического работника, имеющего (имевшего) первую квалификационную категорию по одной из должностей педагогических работников, обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по указанной в заявлении должности.

Вместе с тем Стороны обращают внимание, что показатели профессиональной деятельности, на основании которых педагогическим работникам может быть установлена высшая квалификационная категория существенно отличаются от показателей, на основе которых устанавливается первая квалификационная категория. В связи с этим представляется важным, чтобы педагогические работники, имеющие (имевшие) первую квалификационную категорию по одной из должностей, при принятии решения об участии в аттестации в целях установления высшей квалификационной категории предварительно провели объективный анализ своей профессиональной деятельности в целях самостоятельной оценки ее соответствия показателям, на основе которых аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическим работникам высшей квалификационной категории. Результаты профессиональной педагогической деятельности должны предоставляться именно по той должности, по которой педагогический работник проходит аттестацию.

10.6.3. Порядком аттестации не устанавливаются сроки действия первой и высшей квалификационных категорий педагогических работников, устанавливаемых по результатам аттестации, проводимой по их желанию.

Сроки действия квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» Порядком аттестации также не предусмотрены. При этом

дифференциация в оплате труда с учетом указанных квалификационных категорий может осуществляться только при выполнении педагогическими работниками, которым установлены соответствующие квалификационные категории, дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

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

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

В аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию. В своем заявлении педагогические работники могут по своему усмотрению сообщить и представить сведения об имеющихся у них государственных наградах, почетных званиях, ведомственных знаках отличия и иных наградах, полученных за достижения в педагогической деятельности, либо сведения о награждениях за участие в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне организации, муниципальном, региональном или федеральном уровнях.

За указанными педагогическими работниками специалисты для всестороннего анализа их профессиональной деятельности не закрепляются. Аттестация таких педагогических работников осуществляется непосредственно аттестационными комиссиями на основе указанных в заявлении сведений о результатах своей профессиональной деятельности, сведений, подтверждающих наличие у них наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в конкурсах профессионального мастерства, а также на основании результатов работы педагогических работников, соответствующих показателям, предусмотренным пунктами 35 и 36 Порядка аттестации, при условии, что деятельность педагогических работников связана с соответствующими направлениями работы.

10.6.5. Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо несоответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников образования, не является основанием для отказа в приеме от них заявления о прохождении аттестации и

прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории.

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

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

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

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

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

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

незначительной продолжительности работы в образовательном учреждении по новому месту работы.

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

10.6.8. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основании результатов работы до ухода в указанный отпуск.

10.6.9. Сроки действия квалификационных категорий, присвоенных до 1 сентября 2023 года, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

10.6.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса и статьей 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, 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.

10.6.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), присвоенной до 1 сентября 2023 года, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

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

10.6.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, присвоенной до 1 сентября 2023 года, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом 6 пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

10.6.13. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае наличия у него квалификационной категории, присвоенной после 1 сентября 2023 года, устанавливается уровень оплаты труда для таких работников в соответствии с присвоенной квалификационной категорией.

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

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

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» проводится аттестационными комиссиями, сформированными в порядке, предусмотренном пунктами 25 и 26 Порядка аттестации.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявления в аттестационную комиссию, подаваемого способами, указанными в пункте 27 Порядка аттестации.

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

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

Ходатайство работодателя формируется на основе решения педагогического совета образовательной организации (иного коллегиального органа управления образовательного учреждения), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставничество, согласованного с председателем первичной профсоюзной организации выборным органом соответствующей первичной профсоюзной организации.

Сроки рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений определяются в соответствии с абзацем первым пункта 31 Порядка аттестации.

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

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

Квалификационная категория «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности пункта 50 Порядка аттестации.

Квалификационная категория «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности пункта 51 Порядка аттестации.

Показатели деятельности, при аттестации на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» не должны входить в должностные обязанности по занимаемой в учреждении должности.

Оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства работодателя, предусмотренного пунктом 48 Порядка аттестации, а также показателей, предусмотренных пунктами 50 и 51 Порядка аттестации, характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательном учреждении, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в образовательном учреждении должности.

Сроки действия квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» Порядком аттестации не предусмотрены. При этом дифференциация в оплате труда с учетом указанных квалификационных категорий может осуществляться только при выполнении педагогическими работниками, которым установлены соответствующие квалификационные категории, дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Квалификационные категории «педагог-методист», «педагог-наставник», установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 50 Порядка аттестации квалификационная категория «педагог-методист» устанавливается педагогическим работникам на основе указанных в данном пункте показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности. Таким образом, педагогические работники, замещающие должности «методист» или «старший методист», должностные обязанности которых согласно квалификационной характеристике непосредственно связаны с осуществлением методической работы в образовательных организациях всех типов, мультимедийных библиотеках, методических, учебно-методических кабинетах (центрах), не вправе претендовать на установление указанной квалификационной категории.

10.6.16. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами (за исключением случаев, указанных в абзацах четвертом и пятом пункта 31 Порядка аттестации).

10.6.17. При наличии квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности», 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.

10.6.18. 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.

10.6.19. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств образовательного учреждения.

10.6.20. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается руководителем образовательного учреждения на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим коллективным договором и территориальным отраслевым соглашением.

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

При этом Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры обеспечивает в период действия режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации возможность и условия проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории либо имеющих первую квалификационную категорию, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, с использованием информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и соблюдением санитарно-гигиенических и профилактических мер.

11. Социальные гарантии, льготы, компенсации

11.1. Стороны исходят из того, что:

11.1.1. Работники образовательного учреждения пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

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

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, детям в возрасте до 18 лет, детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования) 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 к месту использования отпуска и обратно 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.

11.1.3. Педагогические работники образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

11.1.4. 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.

11.1.5. Работнику учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи кратчайшим маршрутом в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая

оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, оплату услуг аэропортов за обслуживание пассажиров (аэропортового сбора), а также оплату стоимости авиационных горюче-смазочных материалов (топливного сбора), но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом – в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом – в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом – в салоне экономического класса; автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) по маршрутам регулярных перевозок, а также личным транспортом;

оплата стоимости провоза багажа (груза) не свыше пяти тонн на семью железнодорожным или автомобильным транспортом по фактическим расходам, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - речным транспортом по фактическим расходам.

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

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

11.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 11.1.5 предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы. 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. Все указанные выплаты производятся в пределах экономии бюджетных средств.

11.1.7. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники государственных образовательных учреждений автономного округа, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере не менее 25 произведения базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

В связи с изменением системы оплаты труда на основании приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», отсутствием с 1 сентября 2017 года, 1 января 2024 года расчетных величин «базовый оклад», «базовый коэффициент», ввиду сложившейся правовой коллизии, рекомендуется до внесения изменений в статью 12 Закона автономного округа от 1 июля 2013 года № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», для исчисления величины единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию использовать размер базового оклада 4482 рублей, установленного по состоянию на 31 августа 2017 года, ранее действующим приказом Департамента образования и молодежной политики автономного округа от 16 января 2014 года № 1-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», размер базового коэффициента, установленного по состоянию на 31 декабря 2023 года, ранее действующим приказом Департамента образования и молодежной политики автономного округа от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении положений об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

12. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

Работодатель обязуется:

12.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в образовательном учреждении.

12.2. Предоставлять комитету первичной профсоюзной 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 комитета первичной профсоюзной организации

и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и подключение к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»), и необходимые нормативные документы. Безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности комитета первичной профсоюзной организации.

12.3. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а также других работников – не членов первичной профсоюзной организации, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% от заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

12.4. Содействовать комитету первичной профсоюзной организации в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

12.5. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- график предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).

Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав первичного профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, в том числе:

12.5 Работники, входящие в состав комитета первичной профсоюзной организации учреждения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия председателя первичной профсоюзной организации учреждения, членами которого они являются, председатель

комитета первичной профсоюзной организации учреждения - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия председателя первичной профсоюзной организации учреждения, членами которого они являются.

12.6. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия председателя первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а председателя первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.7. Члены профсоюзного комитета, 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 вышестоящем профсоюзным органом.

12.8 Коллективным договором предусмотрены следующие дополнительные льготы и гарантии для членов комитета первичной профсоюзной организации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск (для председателя первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней, для членов профсоюзного комитета – 2 календарных дня).

13. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. Рассматривают в девятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

13.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Правила внутреннего трудового распорядка
казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры «Сургутская школа с профессиональной
подготовкой для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила разработаны на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Устава казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутская школа с профессиональной подготовкой для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – ОУ) и регламентируют трудовой распорядок, организационную и общекультурную дисциплину в ОУ, призваны обеспечить создание необходимых организационных и психологически благоприятных условий для результативной работы сотрудников ОУ.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны укрепить трудовую общекультурную дисциплину, совершенствовать организацию труда на научной основе, воспитывать работников ОУ в духе добросовестного отношения к труду, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы.

1.3. Вопросы внесения изменений в правила решаются работодателем при согласовании с профсоюзным комитетом ОУ.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка ОУ являются едиными и обязаны исполняться всеми работниками ОУ.

1.5. Контроль за соблюдением Правил возложен на администрацию ОУ и профсоюзный комитет.

2. Порядок заключения и расторжения трудового договора

2.1. Работники ОУ реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе в ОУ, по которому они обязуются выполнять работу по своей специальности, квалификации или должности согласно утвержденной должностной инструкции с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а администрация ОУ обязуется выплачивать своим работникам заработную плату, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде.

2.2. Прием работника на работу производится по его личному заявлению на имя работодателя. Заключается трудовой договор. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательного учреждения. Каждый вновь поступающий работник проходит инструктаж по технике безопасности и медицинский осмотр, после чего на каждого поступающего работника заводится личная карточка.

2.3. При оформлении работника специалист по кадрам обязан:

- ознакомить принимаемого работника с Уставом ОУ, коллективным договором ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами ОУ;

- внести запись в книгу учета личного состава.

2.4. Перевод работника на другую работу осуществляется с письменного согласия работника на основании дополнительного соглашения к трудовому договору и оформляется приказом; изменение квалификационной категории работника оформляется приказом на основании решения (протокола) аттестационной комиссии на предмет установления квалификации.

2.5. Перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника учреждения оформляется по его письменному заявлению. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации и оформляется путем издания приказа (распоряжения).

2.7. Вновь поступившего работника представители работодателя обязаны:

- ознакомить правилами охраны труда на рабочем месте;
- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности, ознакомить его с должностной инструкцией (под роспись);

- проинструктировать его с правилами техники безопасности, гигиены труда, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда.

3. Основные обязанности работников

Работники учреждения обязаны:

3.1. Выполнять обязанности, возложенные на них Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, положениями ОУ и должностными инструкциями.

3.2. Соблюдать дисциплину труда – основу порядка ОУ.

Для педагогических работников - приходить на работу за 20 минут до начала уроков, встретить обучающихся своего класса, проверить явку обучающихся на занятиях, вовремя начать и закончить урок, провожать обучающихся в столовую, в гардероб после окончания учебных занятий. Соблюдать установленную продолжительность рабочего времени.

3.3. Повышать качество выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности.

Своевременно и точно исполнять распоряжения администрации ОУ.

3.4. Соблюдать требования безопасности и охраны труда, противопожарной охраны.

Своевременно и точно исполнять распоряжения администрации ОУ при чрезвычайных ситуациях.

3.5. Быть всегда внимательным к обучающимся, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива, не унижая их и своего достоинства, создавать благоприятную обстановку во время образовательного процесса.

3.6. Для педагогических работников - систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, профессиональную квалификацию путем самообразования, через взаимопосещение уроков, прохождение курсовой подготовки, через работу в методических объединениях школы, города.

3.7. Педагогические работники, имеющие образовательный ценз допускаются к обязательной процедуре аттестации на соответствие занимаемой должности и могут претендовать на прохождение добровольных процедур аттестации на I и высшую квалификационные категории.

3.8. Быть примером достойного поведения.

3.9. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, бережно хранить ценности и документы, беречь оборудование, инвентарь, учебные пособия, экономно расходовать материалы, воду, электроэнергию.

Нести ответственность за порчу имущества ОУ.

3.10. Проходить в установленные ОУ сроки периодический медицинский осмотр.

3.11. Приказом руководителя по соглашению с работником ОУ в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование кабинетом, мастерской, руководство методическим объединением.

3.12. Педагогические работники ОУ несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения учебных и воспитательных занятий, перемен, динамических пауз и экскурсий.

Обо всех случаях травматизма обучающихся немедленно сообщать администрации ОУ.

3.13. В случае опоздания обучающихся на занятия учитель в день проведения урока обязан известить об этом классного руководителя.

3.14. При нахождении обучающихся в учебном кабинете педагогический работник, проводящий занятия, несет ответственность за соблюдение правил техники безопасности, санитарии, за охрану жизни и здоровья обучающихся.

3.15. Задержка обучающихся учителями ОУ после завершения рабочего времени разрешается в строго определенных случаях:

- проведение классных часов и собраний;
- проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
- дежурство;
- дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с заместителем директора по ВВР.

В случае пожара или других стихийных бедствий учителя поступают согласно утвержденному плану эвакуации.

3.16. При самостоятельном уходе обучающегося из ОУ, учитель ставит в известность заместителя директора по ВВВР. Также данное обстоятельство фиксируется в журнале дежурного администратора. Классный руководитель обязан довести до родителей факт отсутствия обучающегося в ОУ.

4. Основные обязанности работодателя

Руководитель ОУ обязан:

4.1. Обеспечивать соблюдение работниками ОУ обязанностей, возложенных на них Уставом ОУ и Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ.

4.2. Правильно организовать труд работников ОУ в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда.

4.3. Обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производительной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направляемую на ее укрепление.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей и принять соответствующие меры, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

4.4. Обеспечивать систематическое повышение работниками ОУ теоретического уровня и деловой квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию специалистов, педагогических и руководящих работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

4.5. Принимать меры к своевременному обеспечению ОУ необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем.

4.6. Неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия труда.

4.7. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников ОУ, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований: инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности.

4.8. Обеспечивать сохранность имущества ОУ, безопасность работников и обучающихся.

4.9. Организовывать горячее питание обучающихся.

4.10. Выдавать заработную плату два раза в месяц: «7» и «22» числа каждого месяца, обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий труда работников и расходованием фонда заработной платы.

4.11. Чутко относиться к повседневным нуждам работников ОУ, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ.

4.12. Создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им полномочий, способствовать созданию в трудовом коллективе

деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников.

5. Режим работы образовательного учреждения

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным процессом (расписанием), графиком работы, утвержденным директором ОУ и должностными обязанностями, возлагаемыми на них должностными инструкциями, условиями трудового договора и в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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».

5.2. В ОУ установлена пятидневная рабочая неделя (с понедельника по пятницу) с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов для мужчин и до 36 часов для женщин, выходными днями являются суббота и воскресенье. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяется согласно индивидуальных графиков работы, утвержденных директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для педагогических работников (за исключением педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, социальный педагог) время начала и окончания работы определяется в зависимости от расписания учебных занятий.

Время перерыва для отдыха и питания для педагогических работников, осуществляющих преподавательскую работу, в рабочее время не включается – не регламентируется и зависит от расписания учебных занятий, предоставляется во время обеда с обучающимися или в свободное от занятий время.

5.3. Перечень работников, имеющих ненормированный рабочий день, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день устанавливается в количестве 3 календарных дней.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

5.4. Особенности рабочего времени для учителей.

Для учителей начало рабочего дня устанавливается согласно расписанию учебных занятий, утвержденных директором ОУ.

Учитель приходит в школу за 20 минут до начала урока.

За 15 минут до начала первого урока проводится утренняя гимнастика.

Учебный процесс в ОУ начинается с 08:30 и продолжается до 17.00 в соответствии с учебным планом и установленной максимальной недельной учебной нагрузкой.

Коррекционно-развивающие занятия и дополнительное образование, внеурочная деятельность обучающихся осуществляется во второй половине дня.

Продолжительность учебной недели составляет 5 дней для обучающихся 1 дополнительного, 1-12-х классов.

Продолжительность уроков составляет:

в 1 дополнительном, 1-4 классах 35 минут;

в 5-12 классах 40 минут.

Предусмотрена одна динамическая пауза продолжительностью 30 минут после 3 урока, остальные перемены по 10 минут.

Внеурочная деятельность у обучающихся по федеральным государственным образовательным стандартам начинается после окончания уроков и уборки помещений в соответствии с утвержденным режимом работы.

В рамках 36-часовой продолжительности рабочей недели на 1 ставку, учителя привлекаются для:

- проведения педагогических советов, совещаний;
- замены заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя;

- внеклассной работы (подготовка общественных мероприятий, генеральная уборка), а также, когда учитель исполняет свой функционал (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости учеников и др.)

5.5. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка учителей на перемене, а также начало уроков после звонка не допускается и считается отсутствием учителя на рабочем месте.

5.6. График дежурств учителей (на этажах и в столовой) утверждается директором ОУ.

Администрация осуществляет контроль за исполнением дежурными учителями своих обязанностей.

5.7. Из числа заместителей директора ОУ, директор ОУ назначает дежурных администраторов.

Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденного директором ОУ графика дежурств.

5.8. Учителя, дежурные по столовой, при содействии дежурного администратора и классных руководителей осуществляют контроль за порядком в школьной столовой, поведением обучающихся, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками столовой.

5.9. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор ОУ, до ухода работников в отпуск.

При этом необходимо учитывать:

1. У педагогических работников должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки.

2. Учебная нагрузка, как правило, не должна превышать часов, соответствующих полутора ставкам.

3. Молодых специалистов после окончания ими учебного заведения необходимо обеспечить нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.

4. Установление работнику неполной учебной нагрузки (менее 18 часов в неделю за ставку заработной платы) при заключении трудового договора впервые (дополнительного соглашения к трудовому договору) возможно в случае письменного согласия (заявления) работника.

5. Объем учебной нагрузки педагогических работников должен быть стабильным на протяжении всего учебного года.

5.10. Расписание уроков составляется заместителем директора по учебной работе и утверждается директором ОУ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной недельной нагрузки.

5.11. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для учителей от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в ОУ не требуется.

5.12. Работа в нерабочие праздничные и выходные дни допускается только в исключительных случаях, по письменному приказу директора ОУ.

По заявлению работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере либо в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха (который оплате не подлежит) в каникулярное время, не совпадающее с очередным ежегодным оплачиваемым отпуском.

5.13. Время каникул и активированных дней является рабочим временем.

В каникулярное время и активированные дни работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно графику занятости, выработанному заместителем директора по учебной работе.

Неявка на работу в каникулярное время и активированные дни без уважительных причин приравнивается к прогулу.

5.14. Учитель своевременно, согласно графику, сопровождает обучающихся в столовую и обеспечивает контроль за питанием обучающихся.

5.15. Заместитель директора по учебной работе в случае необходимости замены учителя при проведении занятия (урока) обязан предупредить об этом заинтересованных педагогических работников не позднее, чем за 30 минут до начала занятия (урока).

5.16. Устанавливается единый день педагогических советов, совещаний – вторник.

5.17. В школе устанавливаются единые педагогические требования для педагогов:

- учебный процесс осуществляется в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), адаптированной основной общеобразовательной программой;

- учитываются особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдаются специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- разрабатываются рабочие программы по предметам, курсам и обеспечивается их выполнение, организуются разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей;

- учебные занятия проводятся, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения;

- педагоги осуществляют контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в т. ч. электронного журнала и дневников обучающихся);

- вносят предложения по совершенствованию образовательного процесса в ОУ;

- участвуют в деятельности педагогического и иных советов ОУ, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

- соблюдают права и свободы обучающихся, поддерживает учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

- обеспечивают охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

- осуществляют связь с родителями (лицами, их заменяющими);

- выполняют правила по охране труда и пожарной безопасности.

5.18. Руководитель ОУ привлекает педагогических работников к дежурству по ОУ. Дежурство должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после окончания уроков. График дежурств составляется на месяц и утверждается руководителем ОУ.

5.19. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ОУ может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.20. Заседания педагогического совета проводятся не менее одного раза в учебную четверть.

Занятия внутришкольных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не менее одного раза в учебную четверть.

Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, классные собрания не реже четырех раз в год.

Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия внутришкольных методических объединений должны продолжаться не более 2 часов, родительские собрания – 1,5 часа, собрания школьников и заседания школьных организаций – 1 час, занятия кружковых секций – от 45 минут до 1,5 часов.

5.21. График отпусков работников ОУ утверждается руководителем ОУ за 14 дней до начала нового календарного года по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.22. Запрещается:

5.22.1. Изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы.

5.22.2. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними.

5.22.3. Удалять обучающихся с уроков (занятий).

5.22.4. Курить в помещениях и на территории ОУ.

5.22.5. Отвлекать обучающихся во время учебного года на работы, не связанные с учебным процессом.

5.22.6. Отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы.

5.22.7. Созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

5.22.8. Использовать средства скрытой аудио- и видеозаписи без ведома администрации ОУ и родителей (законных представителей) обучающихся, права и законные интересы которых могут быть нарушены такой записью. Технические средства скрытой аудио- и видеозаписи могут быть использованы только в случаях, прямо предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.23. Во время уроков обучающиеся могут пользоваться только теми техническими средствами, которые необходимы в образовательном процессе, или теми, которые разрешил использовать учитель. Остальные устройства, которые у обучающихся есть при себе, необходимо отключить и убрать со стола.

5.24. Посторонние лица могут присутствовать во время уроков в классе только с разрешения руководителя ОУ или его заместителей.

5.25. Вход в класс после урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только руководителю ОУ и его заместителям.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявления благодарности;

- награждение Почетными грамотами и знаками отличия.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация ОУ применяет следующие взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительной причины обязанностей, возложенных на него должностной инструкцией, за прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, нарушение условий трудового договора, за применение антипедагогических действий в отношении обучающихся.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем ОУ, а также соответствующими должностными лицами органов образования, в пределах предоставленных им прав.

До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме.

Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения, указанные в настоящих Правилах внутреннего трудового распорядка, к работнику не применяются.

Приложение № 2
к Коллективному договору
на 2024 – 2026 гг.

Перечень должностей
КОУ «Сургутская школа с профессиональной подготовкой»,
которым установлен ненормированный рабочий день

Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за режим ненормированного рабочего дня (в календарных днях)
Директор	3
Главный бухгалтер	3
Начальник хозяйственного отдела	3
Бухгалтер	3
Специалист по кадрам	3
Экономист	3
Водитель автомобиля	3

Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2024 – 2026 гг.

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
(в соответствии Приказом Министерства здравоохранения и социального
развития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной
выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта
безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или)
обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Должность	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	2	3	4	5
1.	Мыло или жидкие моющие средства	Уборщик служебных помещений	Работа, связанная с легкосмываемым загрязнением	250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Мыло или жидкие моющие средства	Уборщик территории	Работа, связанная с легкосмываемым загрязнением	250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Мыло или жидкие моющие средства	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работа, связанная с легкосмываемым загрязнением	250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение № 4
к Коллективному договору
на 2024 – 2026 гг.

Таблица

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

<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель;</p>

	концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Приложение № 5
к коллективному договору
на 2024 – 2026 гг.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты
и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, норма выдачи	Основание (пункт типовых отраслевых норм, приказов, постановлений)
1	2	3	4
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт. на 1 год. Перчатки с полимерным покрытием – 6 пар на 1 год. Перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар на 1 год.	п.171 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
2	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт. на 1 год.	п.23 и п.11 Примечаний Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №

		<p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником – 2 шт. на 1 год.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара на 1 год.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием – 6 пар на 1 год.</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – 1 шт. на 1,5 года.</p> <p>Валенки с прорезиненным низом – 1 пара на 2 года.</p> <p>Плащ непромокаемый – 1 шт. на 2 года.</p> <p>Головной убор утепленный – 1 шт. на 2 года.</p> <p>Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами – 3 пары на 1 год.</p>	<p>997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».</p>
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт. на 1 год.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара на 1 год.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием – 6 пар на 1 год.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар на 1 год.</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – 1 шт. на 1,5 года.</p> <p>Валенки с прорезиненным низом – 1 пара на 2 года.</p> <p>Щиток защитный лицевой – до износа.</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания</p>	<p>п.135 и п.11 Примечаний Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».</p>

		<p>фильтрующее или изолирующее – до износа. Головной убор утепленный – 1 шт. на 2 года. Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами – 3 пары на 1 год.</p>	
4	Водитель автомобиля	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт. на 1 год. Перчатки с точечным покрытием – 12 пар на 1 год. Перчатки резиновые или из полимерных материалов – дежурные.</p>	<p>п.11 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».</p>
5	Гардеробщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт. на 1 год.</p>	<p>п.19 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в</p>

			особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
6	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт. на 1 год.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником - дежурный.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием - 6 пар на 1 год.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов – дежурные.</p>	<p>п.115 Приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».</p>

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
65 (шестьдесят пять) листов

Директор
М.П.

В.А. Дыганкова

В.А. Дыганкова Председатель ППС
М.П.

С.Г. Алексеева

С.Г. Алексеева

