

Первичная профсоюзная организация
Нефтеюганского районного муниципально-
образовательного бюджетного учреждения «Усть-Юганская
средняя общеобразовательная школа»

Председатель  Т.А.Дзюба

«08» 02 2016г.

Администрация
Нефтеюганского районного муниципально-
образовательного бюджетного учреждения «Усть-Юганская
средняя общеобразовательная школа»

Директор  А.В.Белкина

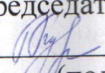
«08» 02 2016г.



ПРИНЯТО

Собранием трудового коллектива

Председатель собрания

 Л.А.Курбатова
(подпись) (Ф.И.О.)

«08» 02 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией Нефтеюганского районного
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения
«Усть-Юганская средняя общеобразовательная школа»
и первичной профсоюзной организацией
Нефтеюганского районного муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения «Усть-Юганская средняя общеобразовательная школа»
на 2016 - 2018 годы



СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения.	3
II. Трудовые отношения. прием и увольнение работников.	4
III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров	5
IV. Оплата труда работников	6
V. Рабочее время и время отдыха	14
VI. Условия и охрана труда	18
VII. Гарантии при аттестации педагогических работников.	22
VIII. Социальные льготы. Гарантии и компенсации.	25
IX. Гарантии профсоюзной деятельности.	29
X. Вступление в силу, контроль, ответственность сторон.	31

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя – НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ» в лице руководителя Белкиной Анастасии Вячеславовны (далее по тексту Администрация) и представитель работников – первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Дзюба Татьяны Алексеевны (далее по тексту - Профсоюз).

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральным законодательством и нормативно-правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), с учетом Трехстороннего соглашения между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2014-2016 годы, отраслевого соглашения между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, Соглашения между администрацией Нефтеюганского района и Нефтеюганской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социальных гарантий работникам образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района на 2016 – 2018 годы, локальных нормативных актов НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении и устанавливающим общие условия порядка оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

1.4. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к

дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия определенные действующим законодательством.

1.7. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.9. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

1.10. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, при ведении, заключении и изменении коллективного договора .

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Администрация:

2.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.1.2. При приеме на работу знакомит работника под личную подпись (до заключения трудового договора) со следующими документами:

- должностными обязанностями;
- Уставом образовательного учреждения;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением о выплатах стимулирующего характера работникам НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ»;
- Положением об оплате труда работников НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ».
- другими локальными актами образовательного учреждения.

2.1.3. После приема на работу знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. Производит запись должностей в трудовые книжки в соответствии с требованиями:

- Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Министерства труда и социального развития РФ №69 от 10.10.2003г.;

- Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными Постановлением Правительства РФ №225 от 16.04.2003г.;

- разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №761н от 26.08.2010 г.

2.1.5. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

2.1.6. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

2.1.7. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, установленных в ст. 70 Трудового кодекса РФ.

2.2. Профсоюз:

2.2.1. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.2.2. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников.

2.2.3. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

2.2.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1. Администрация:

3.1.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.1.2. Признает, что преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также:

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

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

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

- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы;

3.1.3. В случае увольнения таких работников

- с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюза не менее, чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

3.1.4. Содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовке.

3.1.5. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.1.6. Признает гарантии и компенсации для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при условии, что соответствующее образование они получают впервые.

3.1.7. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности представителя Профсоюза.

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

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.

3.2.2. Принимает участие в аттестации педагогических работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

3.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Администрация:

4.1.1. Осуществляет формирование системы оплаты труда работников, включая выплаты компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера с учетом:

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

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

- 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 выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

4.1.2. Положение об оплате труда работников НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ» утверждается руководителем ОУ на основании постановления администрации Нефтеюганского района.

4.1.2.1. Система оплаты труда работников включает в себя размеры базовых окладов, тарифных ставок (окладов), принцип расчета должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, иные выплаты.

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

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

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

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

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

работникам муниципальных образовательных организаций согласно документам, подтверждающим её наличие, в размере: 2500 рублей – за ученую степень доктора наук; 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

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

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

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

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

4.1.2.10. Размеры коэффициентов – базового, тарифного, территории, специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления – определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ», и устанавливаются работникам с учетом:

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

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

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

4.1.2.12. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.2.13. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется:

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

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

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

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

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

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в автономном округе руководитель 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.

4.1.2.15. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам организации, за исключением директорского фонда, регламентированы Положением о выплатах стимулирующего характера работникам НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ».

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

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

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

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

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

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

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

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в абсолютном размере в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ».

Решение об установлении выплат за качество выполняемых работ в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников принимается в соответствии с Положением о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ».

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

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- организация и проведение мероприятий муниципального и регионального уровней, повышающих авторитет и имидж учреждения и района;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

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

Размеры и условия для установления премиальных выплат по итогам работы определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ».

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

4.1.2.19. В случаях и порядке, установленных Положением о выплатах стимулирующего характера работникам НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ», при наличии обоснованной экономии средств, направляемых на оплату труда, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам.

Юбилейными и праздничными датами считать:

- 23 февраля и 8 Марта;
- День учителя (День дошкольного работника);
- День округа;
- День создания организации.

Сумму единовременной премии к юбилейным и праздничным датам установить в размере 4000 рублей для всех работников организации.

4.1.2.21. К социальным выплатам относятся:

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний определяется путем суммирования установленного должностного оклада (тарифной ставки), ежемесячной выплаты за интенсивность, ежемесячной доплаты молодым специалистам из числа педагогических работников, умножения полученной суммы на коэффициент 1,2, и увеличения на районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

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

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

- вновь принятому на работу;

- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

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

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

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

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

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

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

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии.

4.17. В соответствии со статьями 1 и 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда;
- правильностью выплат компенсации за книгоиздательскую продукцию.

4.18. Принимает участие в разработке локальных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда и осуществляет контроль за правильностью его применения.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Администрация:

5.1.1. Регулирует вопросы рабочего времени и времени отдыха учитывая, что:

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом

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

5.1.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом организации, коллективным договором, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательных организаций».

Для некоторых должностей в ОУ может применяться суммированный учет рабочего времени согласно ст.104 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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

порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

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

5.1.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе, до истечения шести месяцев работы, продолжительность такого отпуска может соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим полный учебный год, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.1.6. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), с учетом ст. 117, 147 и 192 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в статье 117 ТК РФ составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

- в случае смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери) – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери - до 14-ти календарных дней в год;
- на свадьбу работника (детей работника) до 3 календарных дней;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник - до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс - 1 календарный день
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета - до 5 календарных дней в году
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.1.1.8. 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 законодательством РФ.

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

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

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

В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе.

5.1.1.12. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников.

5.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Администрация:

6.1.1. Рассматривает охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

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

6.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательного учреждения, охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт, замену вышедшего из строя оборудования,

6.1.4. Обеспечивает для всех категорий работников прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.1.5. Содействует созданию необходимых условий труда педагогических работников и оснащённости их рабочих мест, в том числе, современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

6.1.6. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися в образовательном учреждении. Представляет информацию в профсоюзный комитет о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

Список должностей (Таблица 1), работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в соответствии с Приказами Минтруда России, коллективным договором.

Таблица 1

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ 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 в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Кухонная рабочая	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комп.
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
4	Младший воспитатель	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комп.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	3 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных ма-	До износа

		териалов	
6	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.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
7	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
8	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
9	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
11	Учитель химии, физики, технологии	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
12	Машинист по стирке	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
13	Работники, выполняющие наружные работы зимой (уборщик территории, рабочий КОРЗ)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом	1 пара
		Головной убор утепленный или шапка-ушанка	1 шт
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары
		Рукавицы меховые или вкладыши утепляющие с нагревательными элементами под перчатки или рукавицы	1 пара

6.1.8. Организует проведение специальной оценки условий труда во исполнение статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.9. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда, обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

6.1.10. Согласовывает с Профсоюзом:

- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положения, регламентирующие вопросы оплаты труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Осуществляет общественный контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

6.2.2. Организует работу уполномоченного по охране труда Профсоюза.

6.2.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда.

6.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда.

6.2.5. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

6.2.8. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

VII. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Администрация

7.1.1. Обеспечивает объективное отношение к педагогическим работникам, не допускает дискриминации при проведении аттестации. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость.

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

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

7.1.4. Вправе представить работника, который выполняет педагогическую работу по совместительству, к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

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

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

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

7.1.8. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель -

старший тренер-преподаватель) учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

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

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

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

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

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

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

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

- в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

- имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»);

Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»).

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.

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

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

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

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

7.2. Профсоюз

7.2.1. Принимает участие в работе аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ» на соответствие занимаемой должности, Положением об аттестации руководителей 2, 3 уровня НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ».

7.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

8.2. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в установленные на день вступления в силу

Федерального закона № 273-ФЗ в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

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

в размере 100 процентов фактически понесенных ими расходов на оплату:

1) жилого помещения, включая плату за пользование жилым помещением (плату за наем), содержание и ремонт жилого помещения (плату за услуги и работы по управлению многоквартирным домом, содержанию и текущему ремонту общего имущества в многоквартирном доме);

2) отопления (теплоснабжения), в том числе поставок твердого топлива, при наличии в жилых помещениях печного отопления;

3) электроснабжения.

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

8.4. Все работники 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 основной занимаемой должности, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

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

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

Оплата стоимости проезда производится не менее, чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

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

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

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

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

8.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктом 8.7, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории Нефтеюганского района и только по основному месту работы.

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

8.10. При реализации работником права на дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в три года с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

8.11. Работникам, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории автономного округа, бесплатной медицинской помощи, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также

на детей работников в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся по очной форме обучения, в возрасте до 23 лет.

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

8.13. Для обеспечения социальной защищённости работников образовательного учреждения, членов их семей и неработающих пенсионеров, в соответствие с действующим законодательством, муниципальными правовыми актами, Соглашением между администрацией Нефтеюганского района и Нефтеюганской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социальных гарантий работникам образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района на 2016 – 2018 годы, Администрация производит работникам следующие выплаты социального характера:

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

Вознаграждение выплачивается в следующих размерах:

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

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

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

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

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

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

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

8.13.6. Материальная помощь неработающим пенсионерам, проработавшим в сфере образования Нефтеюганского района не менее 15 лет и прекратившим тру-

довую деятельность в связи с выходом на пенсию, 1 раз в год ко Дню Учителя (Дню дошкольного работника) в размере 4 000 рублей.

8.14. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, за предоставлением социальных гарантий и реализацией мер социальной поддержки педагогических работников;

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о первичной профсоюзной организации НРМОБУ «Усть-Юганская СОШ» и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между администрацией Нефтеюганского района и Нефтеюганской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социальных гарантий работникам образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Нефтеюганского района на 2016 – 2018 годы, Устава образовательного учреждения, коллективного договора.

9.2. Администрация

9.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза, способствует его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию Профсоюза в образовательном учреждении.

9.2.2. Предоставляет профсоюзному комитету бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного комитета и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и необходимые нормативные документы; обеспечивает уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

9.2.3. Не препятствует представителям Профсоюза в участии работы комиссий, где представлены члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставляет профсоюзному комитету по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы,

другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников.

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

9.2.6. Содействует профсоюзному комитету в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза.

9.2.7. Признает гарантии работников, избранных в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.2.7.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председатель профсоюзного комитета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

9.2.7.2. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.2.8. Признает работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее профсоюзного комитета социально значимой для образовательного учреждения и учитывает ее при аттестации, поощрении и награждении работников.

9.2.9. В соответствии с ч.2 ст. 8, ст. 372 ТК РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

- определении режима работы всех категорий работников (графики сменности – ст. 103 ТК РФ; расписание занятий и т.д.);
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни – ст.113 ТК РФ;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения о системе оплаты труда и материальном стимулировании (премировании);
- утверждении должностных инструкций работников образовательной организации;
- при предварительной тарификации;

- утверждении правил и инструкций по охране труда – ст. 212 ТК РФ;
- утверждении графика отпусков работников – ст.123 ТК РФ;
- утверждении Положения о командировках;
- утверждении Положения о длительном педагогическом отпуске;
- утверждении Положения о дежурстве по образовательной организации;
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и социально-трудовые права работников.

Х. ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ, КОНТРОЛЬ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, распространяет действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2016 года и действует в течение трех лет.

10.2. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

10.3. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

10.4. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока.

10.5. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ст.44 ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.6. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

10.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

10.9. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.