

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Департамент образования и молодёжной политики  
администрации города Нефтеюганска

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 9»  
на 2016 – 2019 годы

От Работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 9»



И.Е.Сергеева

(подпись) (расшифровка подписи)

«16» \_\_\_\_\_ 2016г.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ № 9»

А.С.Безделина  
(подпись) (расшифровка подписи)

«16» \_\_\_\_\_ 2016г.

Коллективный договор (изменение, дополнение) зарегистрирован _____ в отделе по вопросам предпринимательства и трудовым отношениям департамента по делам администрации города Нефтеюганска
Регистрационный номер _____
« 06 » _____ 20 <u>16</u> года
_____ (подпись)
_____ (И.О.)

г. Нефтеюганск, 2016 год

## **1. Общие положения**

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

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

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

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

1.3. Действие настоящего договора распространяется на:

- Работодателя;

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

работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем, не являющихся членами ППО, от имени которых Работодатель на основании письменного заявления работника ежемесячно перечисляет на счета ППО денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором.

На работников, не являющихся членами ППО и не подавших соответствующего письменного заявления в ППО и Работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

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

1.5. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.6. Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), Закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Федерации», Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.9. Договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 23.06.2016 года.

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

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

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

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

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

1.13. Работодатель признает ППО, ее выборные органы Профсоюзный комитет (далее по тексту Профком) единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации. Первичная профсоюзная организация воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

## **2. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

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

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

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

на неопределенный срок;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

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

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

-имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем статьи 331 ТК РФ;

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

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

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.6. Работники учреждения, включая руководителя, его заместителей, других педагогических работников помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе (для педагогических работников) объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия.

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

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

2.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в сторону ее снижения,

связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.14. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения №1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.15. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.16. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.17. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (статьи 74, 162 ТК РФ).

2.18. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.19. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.21. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения ППО. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (статья 82 ТК РФ).

2.22. При решении Работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 ТК РФ и взаимосвязанных положений абзаца третьей части второй статьи 331 ТК РФ и статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, Работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-п и учитывать, что указанные взаимосвязанные положения признаны противоречащими Конституции Российской Федерации.

2.23. Работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца представлять в ППО проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей (профессий) и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.24. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

Критерии массового увольнения определяются и применяются в соответствии с трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией



Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, заключаемыми в установленном порядке.

2.25. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

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

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- одинокие отцы и матери, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;

- семейные работники, при наличии ребенка (детей), если оба супруга работают в образовательных учреждениях;

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

- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, в период исполнения им указанных полномочий и в течении двух лет после истечения срока их полномочий.

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

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

- обеспечить приоритет при трудоустройстве высвобождаемым работникам учреждения, добросовестно работавших в учреждении;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным статьёй 93 ТК РФ, по их заявлению.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Центр занятости населения в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

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

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

2.29.Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

-предлагать рабочие места, любую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

-гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (статьи 178, 179, 180, 181 ТК РФ);

-при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.30.Первичная профсоюзная организация:

-осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового действующего законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

-представляет в течение 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками, членами ППО (статья 373 ТК РФ);

-обеспечивает защиту и представительство работников, членов профсоюзов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

-участвует в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

-предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

### **3. Переобучение, повышение квалификации работников**

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

3.2.Работодатель обязуется:

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

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

-предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях, высшего

профессионального образования, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ;

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

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

### 3.3.Работник обязан:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

3.4.Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.5.Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой учреждением, осуществляющей образовательную деятельность.

3.6.Правила проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка

проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

Сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

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

3.10. 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 статьёй 335 Трудового кодекса РФ и статьёй 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

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

3.12. 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 должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

3.13. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории по аттестуемой должности не истек (в том числе присвоенной до 01 января 2010 года), а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

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

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

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

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

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

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

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

-в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска.

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

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

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

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

3.16. Результаты участия учащихся 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 учащихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

3.17.Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен Работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью Работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации Работодатель должен руководствоваться пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 02 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

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

3.19.Условия оплаты труда педагогическим работникам в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) в соответствии с перечнем должностей для учета имеющейся квалификационной категории до окончания срока ее действия:

Таблица должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Преподаватель	Учитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности), тьютор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, ведущий учебные занятия по предмету «Физическая культура»,

	инструктор по физической культуре, учитель, преподаватель, ведущий учебные занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Педагог дополнительного воспитания	Воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», учитель физической культуры, руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Мастер производственного обучения, учитель, ведущий учебные занятия по предмету «Технология»	Учитель, ведущий учебные занятия по предмету «Технология», инструктор по труду (технологии), педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности), мастер производственного обучения
Учитель, преподаватель, ведущий учебные занятия по курсу «Физическая культура»	Инструктор по физическому воспитанию
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета) в специальных (коррекционных) образовательных организациях и (или) специальных коррекционных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности), тьютор



Учитель, преподаватель, ведущий учебные занятия по курсу «Музыка»	Музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Концертмейстер	Учитель музыки
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, ведущий учебные занятия по предмету «Физическая культура», инструктор по физической культуре
Музыкальный руководитель	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)
Инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной образовательной программы с профилем работы по основной должности)

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и время отдыха работников устанавливается ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения ППО, а также условиями трудового договора.

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

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Для женщин учреждения, работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №

1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

4.5. В учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

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

В учреждении и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, на основании приказа Работодателя.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и с дополнительной оплатой в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих педагогическую работу в течение учебного года. В эти периоды Работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается в установленном порядке.

4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым в установленном порядке, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статьи 122, 123 ТК РФ).

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

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

- лицам, работающим в местности приравненной к районам Крайнего Севера дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 16 календарных дней (статья 321 ТК РФ);

- с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ), (приложение № 1 к коллективному договору).

4.14. Предоставление ежегодного оплачиваемого основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

4.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных

ТК РФ).

4.18.Работникам учреждения по их письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128, 263 ТК РФ, а также в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети)— до десяти календарных дней.

4.19.Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников в учреждении, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденные в установленном порядке.

4.20.Работодатель обеспечивает работникам учреждения возможность приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ). Перерывы для отдыха и питания в рабочее время не включаются.

## **5. Оплата труда**

Стороны исходят из того, что:

5.1.Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления на основе отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нефтеюганска, Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9».

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

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

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

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

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (статьи 60.2, 151 ТК РФ).

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

Днями выплаты заработной платы являются:

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

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

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

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

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

Расчетный листок выдается работнику за 3 календарных дня до срока, установленного для окончательного расчета.

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

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

-при получении образования – со дня получения документа о соответствующем образовании;

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

-при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени кандидата наук;

-при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;

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

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

5.11. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со статьёй 157 ТК РФ. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по климатическим условиям педагогическим и другим

работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе, но не менее 2/3 тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

5.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству производится в соответствии со статьёй 285 ТК РФ.

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

5.14. Работодатель имеет право поощрить работников учреждения в виде премирования за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9».

5.15. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры Работодатель 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, в соответствии со статьями 133, 133.1 ТК РФ. Доплаты осуществляются по основному месту работы в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9».

## **6. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

6.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

6.1.2. Оказывать содействие в организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

6.1.3. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

6.2. Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальную помощь на профилактику заболеваний. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается не менее 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2 фондов оплаты труда по основной профессии занимаемой должности по основному месту работы, определенному в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

6.3. Работодатель оказывает материальную помощь в виде единовременных социальных выплат:

а) материальная помощь в случае смерти работника, или его близких родственников (супруг(а), родители, дети) в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

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

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

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

-заявление о предоставлении выплаты;

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

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

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

-отрывной талон к путевке.

в) материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5000 (пять тысяч) рублей. Для получения материальной помощи работник предоставляет Работодателю учреждения:

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

г) единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию (по основной профессии занимаемой должности и основному месту работы (без учета повышающих коэффициентов к окладу, районного коэффициента и северной надбавки).

При увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременная выплата по основной профессии занимаемой должности и основному месту работы, работникам, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-мансийского автономного округа - Югры:

от 10 до 15 лет:

- руководитель - в размере 12 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- заместитель руководителя – в размере 11 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- педагогические работники – в размере 9,5 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- прочие специалисты – в размере 8,5 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

-служащий – в размере 7 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- рабочий – в размере 5 тарифных ставок (окладов).

от 15 до 20 лет:

-руководитель - в размере 16,9 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- заместитель руководителя – в размере 16,1 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- педагогические работники – в размере 14,8 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- прочие специалисты – в размере 14 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- служащий – в размере 11 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- рабочий – в размере 8 тарифных ставок (окладов).

от 20 до 25 лет:

- руководитель - в размере 22,9 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- заместитель руководителя – в размере 22,1 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- педагогические работники – в размере 19,1 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- прочие специалисты – в размере 18 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- служащий – в размере 15 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- рабочий – в размере 11 тарифных ставок (окладов).

свыше 25 лет:

- руководитель - в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- заместитель руководителя – в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- педагогические работники – в размере 24,3 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- прочие специалисты – в размере 23 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- служащий – в размере 17 произведений базовой единицы и базового коэффициента;

- рабочий – в размере 13 тарифных ставок (окладов).



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

- заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты;
- копию трудовой книжки работника;
- копию приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с работником.

д) единовременные выплаты работникам в связи с достижением ими юбилейных дат (50, 60 и 70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города Нефтеюганска не менее 15 лет, в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

Для получения выплаты работник (профсоюз, специалист по кадрам, непосредственный руководитель работника) предоставляет Работодателю учреждения:

- заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты;
- копию паспорта работника;
- копию трудовой книжки работника.

6.3.Проводить вакцинацию от гриппа и клещевого энцефалита.

6.4.Обеспечить учет нуждающихся работников в улучшении жилищных условий.

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

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

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

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

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

6.6.Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в

размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.7.Работодатель возмещает расходы по договору найма, аренды жилого помещения приглашенным специалистам, в соответствии с Постановлением администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп.

6.8.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, проживающих в местности приравненной к районам Крайнего Севера, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа (статьи 313-327 ТК РФ), установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск» (далее по тексту Решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V).

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

6.10.Работникам учреждения при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа». Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

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

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

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

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, финансируемых из средств местного бюджета» (раздел 3 решения Думы от 27.09.2012 № 373-V).

6.11.Работникам учреждения один раз в два года производится компенсация оплаты стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30

килограммов с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком в соответствии с муниципальными правовыми актами.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи работника учреждения независимо от времени использования отпуска.

К членам семьи работника учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), а также дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях средних и высших учебных заведений, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства).

Неработающим членам семьи работника за счет Работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают (решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V).

6.12.Работникам, заключившим трудовые договоры с учреждением и прибывшим из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ.

6.13.Работникам, приглашенным Работодателем и заключившим трудовые договоры с учреждением, возмещаются расходы по найму, аренде жилого помещения (постановление администрации города Нефтеюганска от 27.02.2013 № 10-нп «О возмещении расходов по договорам найма, аренды жилого помещения»).

6.14.Работникам учреждения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи, производится компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Компенсация предоставляется в виде возмещения фактической стоимости проезда по кратчайшему пути с учетом существующей транспортной схемы на любом виде транспорта (кроме такси) (решение Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V).

6.15.Работникам учреждения, а именно педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность, которых связана с образовательным процессом, выплачивается денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 50 рублей в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

## **7.Гарантии и социальные выплаты молодым специалистам**

7.1.Молодыми специалистами считаются работники учреждения в возрасте до 30 лет.

7.2.Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных

обязательств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, бюджета муниципального образования город Нефтеюганск.

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), впервые вступающий в трудовые отношения и (или) заключивший трудовой договор по специальности, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

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

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

7.3. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 (одна тысяча) рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности. Доплата 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.

7.4. Работодатель с учетом мнения ППО среди молодых специалистов ежегодно проводят:

- конкурсы профессионального мастерства;
- работу по вовлечению молодых специалистов в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывают помощь в соблюдении Работодателем установленных для них мер социальной поддержки.

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

8.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

8.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

-в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);

-передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

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

-в день увольнения застрахованного лица передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

8.3.Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

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

-по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

-не позднее 20 календарных дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

-одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты).

## **9. Условия и охрана труда**

Работодатель обязуется:

9.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

9.2.Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 212 ТК РФ).

9.3.Обеспечить режимы труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательство и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.4.Обеспечить работников за счёт собственных средств специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (статья 212 ТК РФ) (приложения 2, 3 к коллективному договору).

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

9.6.Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране труда и обеспечение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (статья 225 ТК РФ).

9.7.Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (статья 212 ТК РФ).

9.8.Обеспечить проведение за счёт собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и предварительных (при поступлении на работу) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований) (статья 212 ТК РФ) (приложение № 4 к коллективному договору ).

9.9.Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты и принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (статья 212 ТК РФ).

9.10.Производить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с работниками в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами РФ.

9.11. Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с требованиями охраны труда (статья 212 ТК РФ).

9.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статья 212 ТК РФ).

9.13. Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учётом мнения ППО (статья 212 ТК РФ).

9.14. Обеспечить наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда, справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт средств учреждения в соответствии со спецификой своей деятельности.

9.15. Обеспечить работу в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители ППО (статья 218 ТК РФ).

9.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

9.17. Производить выплату компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Размеры компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными вредными факторами устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (статья 219 ТК РФ), нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, а также по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда.

9.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (статья 220 ТК РФ).

9.19. Обеспечивает финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0.2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 ТК РФ) (приложение № 5 к коллективному договору).

9.20. ППО совместно с представителями работодателя осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.21. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.

9.22. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

9.23.Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Министерства труда России от 17.01.2001 № 07 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

9.24.Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда.

## **10. Гарантии деятельности и обязательства первичной профсоюзной организации**

10.1.Первичная профсоюзная организация действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством РФ (Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

-предоставлять необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;

-предоставлять необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников учреждения, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы;

-в соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет Профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы;

-освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома с целью выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, участия в работе его выборных органов (заседания ППО, его комиссий), участия в краткосрочной профсоюзной учебе, участия в урегулировании трудовых споров, участия в собраниях (конференциях) работников учреждения (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.);

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

-строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу,



увольнения по инициативе Работодателя работников, входящих в состав ППО и не освобожденных от основной работы (статьи 374, 376 ТК РФ);

-предоставлять возможность ППО, его представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-в недельный срок сообщать соответствующему органу ППО о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

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

10.4.Работодатель обязуется признавать социально значимой для учреждения работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и членов профкома и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

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

- по утверждению Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- по созданию комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);

- по утверждению правил и инструкций по охране труда (статья 212 ТК РФ);

- по утверждению графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- по согласованию приказов о привлечении работников к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- по согласованию приказов о работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- по массовому увольнению работников (статья 180 ТК РФ);

- по согласованию приказов о разделении рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);

- по согласованию перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- по утверждению графиков предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- по утверждению Положения (приказов) о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (статьи 116,117,119 ТК РФ);

- по утверждению Положения об оплате труда работников учреждения (статьи 135,144 ТК РФ);

-по утверждению размеров оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ); за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ); за сверхурочную работу (статья 152 ТК РФ); за работу во вредных условиях труда (статья 147 ТК РФ);

-по утверждению формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- по утверждению Положения о профессиональной подготовке, переподготовке и повышения квалификации работников, определение ее форм, перечень необходимых учреждению профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- по применению и снятию дисциплинарного взыскания (статьи 193, 194 ТК РФ);
- по установлению сроков выплаты заработной платы работникам учреждения (статья 136 ТК РФ);
- по утверждению дополнительных видов поощрения работников за труд (статья 191 ТК РФ);
- по расторжению трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе Работодателя (статьи 82, 374 ТК РФ).

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

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

10.7.Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с председателем ППО, не освобожденным от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

10.9.ППО осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

10.10.ППО обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.

10.11.ППО осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

10.12. ППО осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.13. ППО совместно с Работодателем разрабатывает меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

10.14. ППО направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

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

10.16. ППО участвует в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками при наличии фонда экономии.

10.17. ППО осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.18. ППО участвует в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

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

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключаящую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

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

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

10.20. Работодатель совместно с ППО:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

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

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

## **11. Заключительные положения**

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

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

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

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

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

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

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

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

11.9. Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

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

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

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

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

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

Приложение № 1  
к коллективному договору  
МБОУ «СОШ № 9» на 2016-2019 гг.

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

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Руководитель образовательного учреждения	7 календарных дней
2.	Заместитель директора по административно – хозяйственной работе	7 календарных дней
3.	Секретарь учебной части	7 календарных дней
4.	Специалист по кадрам	7 календарных дней

Основание:

Статьи 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление администрации города Нефтеюганска от 17.06.2010 № 1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счет средств бюджета города Нефтеюганска».

Приложение № 2  
к коллективному договору  
МБОУ «СОШ № 9» на 2016-2019 гг.

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

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)	Основание (пункт отраслевых норм, приказов, постановлений)
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 Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 шт.  1 шт.  6 пар  12 пар	пункт 171 приложения к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н статья 221ТК РФ
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Ботинки кожаные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки  Шапка Рукавицы комбинированные	2 шт.  2 шт.  1 пара  6 пар  1 на 3 года до износа  1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года 1 на 2 года 16 пар	пункт 23 приложения к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н приложение к постановлению Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70
3.	Лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	2 шт.	пункт 65 приложения к приказу Минтруда РФ от

		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт.  дежурный  12 пар  до износа  12 пар  до износа до износа	09.12.2014 № 997н статья 221 ТК РФ
4.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.  1 шт.	пункт 19 приложения к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н статья 221 ТК РФ
5.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	2 шт.  1 пара  12 пар	пункт 163 приложения к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н приложение к постановлению Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Ботинки кожаные	1 пара  1 пара  6 пар  12 пар  до износа  до износа до износа  до износа	пункт 135 приложения к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н

		Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки  Шапка Рукавицы комбинированные	1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 пара на 2 года 1 на 2 года 16 пар	
7	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.  1 шт.	пункт 30 приложения к приказу Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н

Основание:

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



Приложение № 3  
к коллективному договору  
МБОУ «СОШ № 9» на 2016-2019 гг.

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

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Профессия (должность)
1. Защитные средства				
1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), негативным воздействием окружающей среды	100 мл	Уборщик служебных помещений, лаборант, учитель технологии, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник
2	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, в пункте 2 Типовых норм	100 мл	Уборщик служебных помещений, лаборант, учитель технологии, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник
3	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А.В.С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл	Дворник
4	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл	Дворник

2.Очищающие средства				
5	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Уборщик служебных помещений, лаборант, учитель технологии, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник.
6	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: лаки, краски, клеи	300г. (мыло туалетное) или 500г. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Уборщик служебных помещений, лаборант, учитель технологии, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник
3.Регенирующие, восстанавливающие средства				
7	Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии для рук	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), работы с негативным воздействием окружающей среды	100 мл	Уборщик служебных помещений, лаборант, учитель технологии, рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник.

**Примечания:**

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

**Основание:**

Приказ Минздравсоцразвития 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» (зарегистрировано в Минюсте РФ 22.04.2011 № 20562)

Приложение № 4  
к коллективному договору  
МБОУ «СОШ № 9» на 2016-2019 гг.

Перечень

профессий (должностей) муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» г.Нефтеюганска выполняющих работы связанные с вредными и (или) опасными производственными работами при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры в 2016 году согласно приказа Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 года № 302н

Тюменская область Ханты – Мансийский автономный округ - Югра, город Нефтеюганск 12 микрорайон, здание 60 часть 1  
Специалист по охране труда – Сергеева Екатерина Анатольевна  
ИНН 8604025450  
КПП 860401001  
Регистрационный номер в фонде социального страхования 8607005209  
ОКВЭД – 80.21.

№ п/п	Профессия (специальность)	Всего работников	В том числе женщин	Опасные и вредные производственные факторы	Пункт приказа от 12.04.2011 № 302н	Периодичность осмотра
1	Учителя (русского языка и литературы, математики, биологии, физкультуры, географии, истории, иностранных языков, музыки, преподаватель-организатор ОБЖ, преподаватель – организатор, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, физики, заместитель директора по УВР, заместитель директора по воспитательной работе, технологии, ИЗО, учитель начальных классов)	55	51	Декретированный контингент	п.18	1 раз в год

2	Учитель технологии (мастерские)	1	0	Декретированный контингент Производственный шум Пыль растительного происхождения (древесная твердых пород деревьев <sup>АФК</sup> ),	п.18 п.3.5. п.2.7.	1 раз в год 1 раз в год 1 раз в 2 года
3	Учитель технологии (швейная мастерская, кухня)	2	2	Декретированный контингент Пыль растительного происхождения (зерновая <sup>АФ</sup> , лубяная <sup>АФ</sup> , хлопчатобумажная <sup>АФ</sup> , хлопковая <sup>АФ</sup> , льняная <sup>АФ</sup> , шерстяная <sup>АФ</sup> , пуховая <sup>АФ</sup> , натурального шелка хлопковая мука (по белку) <sup>А</sup> , мучная <sup>АФ</sup> ,	п.18 п.2.7	1 раз в год 1 раз в 2 года
4	Учитель информатики	2	2	Декретированный контингент Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ	п.18 п. 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года
5	Учитель химии	1	1	Декретированный контингент Азота неорганические соединения Кислоты органические	п.18 п. 1.2.1. п. 1.2.15.	1 раз в год 1 раз в 2 года 1 раз в 2 года
6	Лаборант	1	1	Декретированный контингент Азота неорганические соединения Кислоты органические	п.18 п. 1.2.1. п. 1.2.15	1 раз в год 1 раз в 2года 1 раз в 2 года
7	Директор	1	1	Декретированный контингент Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ	п.18 п.3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года
8	Юрисконсульт	1	1	Декретированный контингент Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ	п.18 п.3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года

9	Специалист по кадрам	1	1	Декретированный контингент Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ	п.18 п. 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года
10	Секретарь учебной части	1	1	Декретированный контингент Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ	п.18 п. 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года
11	Специалист по охране труда	1	1	Декретированный контингент Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ	п.18 п. 3.2.2.4.	1 раз в год 1 раз в 2 года
12	Уборщик служебных помещений	15	15	Декретированный контингент Галогены: хлор	п.18 п.1.2.8.	1 раз в год 1 раз в 2 года
13	Сторож	3	2	Декретированный контингент	п.18	1 раз в год
14	Гардеробщик	1	1	Декретированный контингент	п.18	1 раз в год
15	Библиотекарь	1	1	Декретированный контингент Пыль растительного происхождения (бумага)	п.18 п.2.7.	1 раз в год 1 раз в 2 года
16	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	1	0	Декретированный контингент	п.18	1 раз в год
17	Дворник	2	1	Декретированный контингент	п. 18	1 раз в год

К какой отрасли относится: образование

Общее количество работающих: 90 человек, из них женщин 83 человек

Количество профвредников нет

Подростков: нет

Основание: приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения этих осмотров (обследований)».

Приложение № 5  
к коллективному договору  
МБОУ «СОШ № 9» на 2016-2019гг.

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

№	Содержание мероприятий	Финансирование		Ответственные	Срок исполнения
		Заложено средств (руб)	Бюджет (вне)		
1.	Замеры сопротивления по испытаниям и измерению электрооборудования в здании школы и мастерской	60000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	ежегодно
2.	Вывоз и утилизация твёрдых бытовых отходов и крупногабаритных отходов	135000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	ежегодно
3.	Обеспечение питьевого режима, приобретение бутилированной воды	79000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	ежегодно
4.	Обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты	12000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	ежегодно
5.	Проведение обязательного ежегодного медицинского осмотра работников учреждения	397000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе Специалист по охране труда	ежегодно
6.	Обучение по охране труда руководителей и специалистов в учебных центрах	72000	бюджет	Специалист по охране труда	ежегодно
7.	Организация обучения работников гигиеническому санитарному минимуму, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	100000	бюджет	Специалист по охране труда	ежегодно

8.	Смывающие и обезвреживающие средства	120000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	ежегодно
9.	Печатная продукция, наглядные пособия, оформление уголков в учебных кабинетах по охране труда	7000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	ежегодно
10	Приобретение медицинских аптечек (пополнение)	8000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	ежегодно
11	Оснащение учебных кабинетов мебелью в соответствии с требованиями СанПиН	100000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	ежегодно
12	Организация и проведение работ по аттестации рабочих мест по условиям труда	200000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	2019 год
13	Производственный контроль	100000	бюджет	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	ежегодно
ИТОГО:		1390000			

Основание: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий по охране труда и снижению уровней профессиональных рисков»

