

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Ванзетурская средняя общеобразовательная школа»

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Права и обязанности сторон	4
3.	Трудовой договор. Обеспечение занятости работников	5
4.	Профессиональная подготовка и повышение квалификации	14
5.	Гарантии педагогических работников при аттестации	15
6.	Режим рабочего времени и времени отдыха	21
7.	Оплата труда	23
8.	Поощрение работников	26
9.	Гарантии при возможном высвобождении работников, обеспечение занятости	26
10.	Льготы. Гарантии и компенсации	27
11.	Охрана труда	29
12.	Гарантии профсоюзной организации	32
13.	Развитие молодежного кадрового потенциала	34
14.	Контроль за выполнением коллективного договора	35
15.	Заключительные положения	36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами и является основным нормативным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель МАОУ «Ванзетурская СОШ», в лице директора школы Любовь Епифановны Миляховой, именуемая далее «Работодатель».
- работники МАОУ «Ванзетурская СОШ», состоящие с ним в трудовых отношениях и являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – превичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации - Новьюховой Розы Семеновны, (далее – Профсоюз)
- работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников МАОУ «Ванзетурская СОШ», в том числе принятых на не определенный срок, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству ст. 43 ТК РФ.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников МАОУ «Ванзетурская СОШ» в течение 30 календарных дней с момента подписания.

1.6. Настоящий коллективный 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.

1.7. Работодатель признает Профсоюзный комитет (далее Профсоюз) единственным представительным органом работников учреждения, который уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе присущими Профсоюзам методами и средствами.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами сроком на три года и распространяется на правоотношения с 07.04.2025 года.

1.9. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Отраслевое соглашение между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.

1.10. Принимая во внимание, что аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных

организаций автономного округа создана и действует при Департаменте, а Профсоюз является представителем, в том числе работников муниципальных образовательных учреждений, являющихся членами Профсоюза, а в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, и не являющихся членами Профсоюза, Стороны договорились, что настоящий коллективный договор в части положений, определяющих процедуры, права и гарантии педагогических работников при проведении аттестации, обязательно к применению на равноправной основе также при аттестации педагогических работников муниципальных образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.11. Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счета соответствующих профсоюзных организаций.

1.12. В коллективном договоре организации с учетом особенностей деятельности организации за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг.

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

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Обязанности сторон:

Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, проводить защиту социальных, профессиональных и других законных интересов Работников.

Соблюдать условия настоящего коллективного договора, касающегося продолжительности рабочего времени и отдыха, охраны труда, обязательств в области социальных льгот и гарантий.

Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

2.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

-вступать в объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов;

2.3. Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами;

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами;

-объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

-участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законами;

-возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющих образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным

договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

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

3.5. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

3.7. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

3.8. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.6. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок,
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим договором и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (статья 58 Трудового кодекса РФ).

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевода на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (Ст.72 ТК РФ).

3.10. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

3.11. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.13. 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 настоящим коллективным договором.

3.14. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.15. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.16. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

3.17. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.17. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

3.18. Порядок приема работников.

3.18.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (статья

46 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 331 ТК РФ).

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 незаконной госпитализации 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;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.18.2. При приеме на работу (заключении трудового договора) работодатель требует от поступающего следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением лиц, поступающих на работу по трудовому договору впервые, или лиц, поступающих на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документы об образовании или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- личную медицинскую книжку.

3.18.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1. ТК РФ).

3.18.4. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на работах с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. (ст. 282 ТК РФ).

3.18.5. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления оригинала диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке с приложениями к ним либо их надлежаще заверенных копий указанных документов, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы (ст. 283 ТК РФ).

3.18.6. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу

работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

3.18.7. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 Трудового кодекса РФ) (ст. 60² ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.18.8. Работодатель на основании заявления и трудового договора с сотрудником издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под подпись в трехдневный срок (ст. 68 ТК РФ).

3.18.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с Коллективным договором, проинструктировать по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной охраны и другим правилам охраны труда, а также правилам пользования служебными помещениями (ст. 68 ТК РФ).

3.18.10. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (ст. 66 ТК РФ).

3.18.11. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника, работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 86 ТК РФ).

Порядок хранения и использование персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов (ст. 87 ТК РФ).

3.18.12. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ).

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой ст. 77 ТК РФ (ст. 73 ТК РФ).

Согласно ст. 351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии

с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст. 170 ТК).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

3.19. Порядок увольнения работников.

3.19.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.19.2. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.19.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно на собрании организации с участием Профсоюза.

3.19.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

3.19.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работу отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту (ст. 179 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

3.19.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения (ст. 261 ТК РФ).

Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата учреждения, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

3.19.8. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.19.9. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.19.10. Работодатель обязуется представлять не менее чем за три месяца в Профсоюз и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

3.19.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.19.12. При появлении новых рабочих мест в Организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных.

3.19.13. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником в случаях:

- за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если работник имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ);

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); (пп. а, б, ст. 81 ТК РФ);

- появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, (пп. б, п. 6, ст. 81 ТК РФ);

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);

- представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- применение педагогическим работником, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

- невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту (п. 13.1 ст. 336 ТК РФ).

3.19.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст. 84.1 ТК РФ). Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора

должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3.20. Работодатель обязан:

- соблюдать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равной оплаты за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организаций в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников без учета мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ;

- осуществлять работу по аттестации педагогических работников, в том числе на соответствие занимаемой должности;

3.21. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Организации, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- проходить аттестацию один раз в пять лет;

- в случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

3.21. Профсоюз обязан:

3.22.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Организации.

3.22.2. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.22.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Организации.

- выразить мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профессионального союза (ст. 373 ТК РФ).

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства;

- контролировать выполнение настоящего коллективного договора.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности, определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.1.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-175 Трудового кодекса РФ.

4.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Аттестация работников проводится при участии представителей Профсоюза.

Стороны договорились:

4.4.2. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди руководителей и педагогических работников.

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

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

5. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

5.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются Приказом № 196. Согласно статье 49 Федерального закона № 273-ФЗ, Порядка аттестации не предусмотрена возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе, путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

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

5.2. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, до вступления в силу Приказа № 196, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

5.3. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Аттестационную комиссию организации целесообразно формировать из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, в том числе входящих в состав коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом организации.

5.4. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Профсоюза.

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

5.5.1. Локальные нормативные акты организаций, связанные с формированием аттестационной комиссии организации, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.5.3. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет

установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

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

5.5.4. Аттестация заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений и их заместителей Федеральным законом № 273-ФЗ не предусмотрена.

В то же время, если основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя с заместителями руководителей организаций, руководителями структурных подразделений и их заместителями является пункт 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), то порядок проведения аттестации может быть установлен локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 Трудового кодекса).

При этом порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей должен быть локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 Трудового кодекса).

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

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

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

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

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

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжении трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого

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

5.6. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

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

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

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

Результаты профессиональной педагогической деятельности должны предоставляться именно по той должности, по которой педагогический работник проходит аттестацию.

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

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

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

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

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

усмотрению сообщить и представить сведения об имеющихся у них государственных наградах, почетных званиях, ведомственных знаках отличия и иных наградах, полученных за достижения в педагогической деятельности, либо сведения о награждениях за участие в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне организации, муниципальном, региональном или федеральном уровнях.

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

5.6.6. Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам: несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования; истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории; прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей); незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

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

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

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

5.6.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории, присвоенной до 1 сентября 2023 года, у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса и статьей 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

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

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

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

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

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

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

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

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» проводится аттестационными комиссиями, сформированными в порядке, предусмотренном пунктами 25 и 26 Порядка аттестации. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявления в аттестационную комиссию, подаваемого способами, указанными в пункте 27 Порядка аттестации. В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

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

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

Сроки рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений определяются в соответствии с абзацем первым пункта 31 Порядка аттестации. Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их методическую или наставническую деятельность. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника определяется в соответствии с пунктом 32 Порядка аттестации.

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

Квалификационная категория «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности пункта 51 Порядка аттестации. Показатели деятельности, при аттестации на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» не должны входить в должностные обязанности по занимаемой в организации должности. Оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства работодателя, предусмотренного пунктом 48 Порядка аттестации, а также показателей, предусмотренных пунктами 50 и 51 Порядка аттестации, характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности. Сроки действия квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» Порядком аттестации не предусмотрены. При этом дифференциация в оплате труда с учетом указанных квалификационных категорий может осуществляться только при выполнении педагогическими работниками, которым установлены соответствующие квалификационные категории, дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

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

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

5.6.17. При наличии квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности», а педагогический работник по любым основаниям работает по другой новой должности, по которой совпадают профили 62 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.

5.6.18. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

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

5.6.19. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации. Данное положение учитывается при разработке и подписании коллективных договоров.

5.6.20. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается руководителем образовательной организации на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим Соглашением, территориальным отраслевым соглашением (при его наличии) и коллективным договором образовательной организации.

5.6.21. Стороны договорились, что в случае введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, в целях социальной защиты, за педагогическими работниками, у которых в период действия режима повышенной готовности истекают сроки действия квалификационных категорий, сохраняются условия оплаты труда до окончания режима повышенной готовности с учетом установленной им ранее квалификационной категории. При этом Департамент обеспечивает в период действия режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации возможность и условия проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории либо имеющих первую квалификационную категорию, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, с использованием информационно- телекоммуникационной сети "Интернет" и соблюдением санитарно- гигиенических и профилактических мер.

6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению, о том, что:

6.1. Рабочее время и время отдыха Работников регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

6.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Табели учета рабочего времени применяются для учета использования рабочего времени и начисления заработной платы. Табель ведется ежемесячно по установленной форме лицами, назначенными приказом по учреждению (филиалу) в разрезе структурных подразделений.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска (для распределения педагогической нагрузки на новый учебный год в Школе должна быть создана комиссия по распределению педагогической нагрузки).

Очередность предоставляемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного представительного органа учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работника извещают под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам муниципального автономного образовательного учреждения «Ванзетурская СОШ», продолжительностью 28 календарных дней (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации),

руководителям и педагогическим работникам общеобразовательной организации предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, руководителям и педагогическим работникам дошкольной образовательной организации удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 п.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам. Работодатель в течение года предоставляет по согласованию сторон отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Ханты- Мансийского автономного округа - Югры:

Один календарный день в году:

- работникам, имеющим детей школьного возраста: если ребенок впервые идёт в школу (1 сентября) и (или) «Последний звонок» в связи с окончанием школы (9, 11, классов);

до трёх календарных дней в году:

- в связи со свадьбой родственника (дети, родители, брат или сестра)

до пяти календарных дней в году:

- в связи с регистрацией брака работника;

- при рождении ребенка в семье (отцу);

до девяти календарных дней в году:

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети).

до 14 календарных дней в году:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы);

- имеющим двух и более детей младше 14 лет;

- имеющим ребенка-инвалида младше 18 лет.

- одинокой матери, воспитывающей ребенка младше 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка младше 14 лет без матери.

до 60 календарных дней в году:

- работающим инвалидам.

По другим семейным обстоятельствам и уважительным причинам продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работодателем и работником (ст. 128 ТК РФ).

6.4. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. Право на оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляются в соответствии с утвержденным графиком, составленным с учетом равномерного распределения предоставления отпусков по месяцам в течение всего календарного года.

6.6. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ч. 5 ст. 322 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время следующим категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю), имеющему 2 и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка инвалида до достижения им возраста 18 лет;
- одиноким родителям, женам военнослужащих срочной службы, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет;
- инвалидам II-III групп;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством:
- работникам в возрасте до 18 лет (ст.122,267 ТК РФ);
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст.122, 260 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ);
- мужьям в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Данный отпуск предоставляется по желанию работника независимо от времени непрерывной работы в данной организации (ст.123 ТК РФ);
- работникам, которые были отозваны или отпущены в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ);
- лица, совмещающие работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем могут присоединить к учебному отпуску (ст.177 ТК РФ);
- лица, работающие по совместительству. Таким работникам отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 ТК РФ);
- лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (Статья 11 Закона РФ от 09.06.1993 г. № 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов");
- многодетные отцы и матери, родители детей с инвалидностью (ст.262.1, 262.2 ТК РФ);
- герои Советского Союза и России (ФЗ-4301-1, ст. 8);
- ветеранам, инвалидам и участникам Великой Отечественной войны, ветеранам и инвалидам боевых действий на территории других государств и на территории Российской Федерации (ст.14-16 ФЗ РФ от 12.01.1995 г. №5-ФЗ "О ветеранах");
- иным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством.

6.8. Работодатель имеет право в связи с производственной необходимостью, а также не реализацией воспитательно-образовательного процесса в летнее время предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в период с 1 июня по 30 августа.

7. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

7.1. Штатное расписание учреждения по унифицированной форме утверждается руководителем учреждения.

7.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе законодательства РФ, Положения об установлении системы оплаты труда работников, настоящего коллективного договора.

7.3. Работодатель обязан выплатить заработную плату в полном объеме в установленные сроки с обязательным предоставлением Работникам письменной информации о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период (расчетный лист).

Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), в соответствии с трудовым законодательством, не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления на указанные работниками счета в банке. Днями выплаты заработной платы в Учреждении являются: 8 и 23 число месяца.

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

7.4. Оплата труда Работников производится на основании нормативных правовых актов Российской Федерации и Ханты - Мансийского автономного округа - Югры, Березовского района и локальных актов учреждения.

7.5. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.6. При условии снижения заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда устанавливается персональная доплата. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

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

Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется: за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.7. Заработная плата работников организации состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, нормативными правовыми актами автономного округа.

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

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

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

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

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

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

7.12. Стороны договорились, что работникам кроме фиксированной заработной платы выплачиваются стимулирующие выплаты. Все надбавки призваны стимулировать работников к качественному результату, а также поощрять за выполненную работу. Выплата их, как правило, не связана с возложенными на работника каких - либо дополнительных трудовых обязанностей помимо предусмотренных трудовым договором.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, за год.

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

7.14. Стимулирующая выплата по итогам работы за год, месяц осуществляется с целью поощрения работников за выполнение поставленных задач и показателей в соответствии с настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом организации в соответствии с настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом организации согласованным с комитетом образования администрации Березовского района.

Стороны договорились, что предельный размер выплаты по итогам работы за год - не более 2 должностных окладов, ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии). Выплаты по итогам работы за месяц, год устанавливаются с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде.

7.15. Индексация заработной платы работников при увеличении минимальной оплаты труда, производится по постановлению Правительства Ханты – Мансийского автономного округа - Югры.

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

7.17. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы и (или) других выплат причитающихся работнику, по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8. ПООЩРЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, ходатайствовать о награждении ведомственными и окружными наградами, званиями, представляет к званию лучшего по профессии). Положение о награждении утверждается директором учреждения.

8.2. Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным и ведомственным наградам, и иным наградам.

8.3. Стороны договорились, что имеют право представлять работников Организации к наградам Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

9.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу Работников учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата Работников учреждения может привести к массовому увольнению Работников - Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу Работников информацию о возможном массовом увольнении.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников, ликвидации учреждения Работодатель уведомляет Работников персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата Работников учреждения.

При сокращении численности или штата Работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификацией предпочтение в оставлении на работе отдается категориям, предусмотренным статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения 15 лет муниципального стажа).
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет.
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях.
- работники, не имеющие других доходов.
- беременные женщины.
- женщины имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

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

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предоставить Работнику другую имеющуюся вакантную должность в учреждении.

Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, обратившихся в месячный срок после увольнения в орган службы занятости населения и его не трудоустройство, сохраняется средний месячный заработок в течении четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения.

Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

В целях привлечения в учреждение молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);
- способствовать карьерному росту молодых специалистов;
- реализовывать институт наставничества в учреждении;
- обеспечивать повышение должностных окладов (окладов) и единовременной выплаты молодым специалистам, в соответствии с положением «Об оплате и стимулировании труда работников автономного учреждения».

9.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 (трех) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

9.11. Работодатель предоставляет возможность обучающимся образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования прохождения производственной практики, а выпускникам данных организаций - стажировки.

9.12. Работодатель обеспечивает приоритетное предоставление рабочих мест выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, постоянно проживающим на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, и гарантируют начальную заработную плату на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

9.13. Работодатель создает специальные рабочие места для инвалидов согласно действующему законодательству.

9.14. Работодатель ежемесячно предоставляет органам службы занятости населения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры информацию о потребности в кадрах, требования к квалификации рабочих и специалистов, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.

10. ЛЬГОТЫ. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Положения настоящего раздела распространяются на всех Работников, муниципального автономного образовательного учреждения «Ванзетурская СОШ».

10.2. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

10.3. Работодатель обязан обеспечить проведение обязательного при поступлении на работу и периодических профилактических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы, должности и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

10.4.1. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно Работника и членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда Работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращению Работника из ежегодного оплачиваемого отпуска на основании представленных билетов или других документов, не позднее 31 декабря текущего года.

10.4.2. Работник обязан в течение 3 дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет в бухгалтерскую службу. В случае непредставления Работником проездных документов, подтверждающих понесенные им расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в указанный срок, компенсация расходов не производится. Работник в течение двух недель после предоставления авансового отчета обязан в полном объеме возратить средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно, или возратить разницу в случае превышения авансовой суммы над фактическими расходами.

10.5. Работнику и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти), за исключением увольнения за виновные действия, по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом (Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 №76-оз).

10.6. Работникам учреждения при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда может осуществляться единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам. Порядок и условия назначения премирования к юбилейным и праздничным датам установлены Положением об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения «Ванзетурская СОШ».

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

К иным выплатам относятся:

- единовременное денежное вознаграждение при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию;
- единовременная выплата на погребение в случае смерти работника или его близких родственников;
- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам.

10.8. Руководителям, заместителям руководителей организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, и педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим стаж работы не менее пятнадцати лет в образовательных учреждениях, расположенных на территории Березовского района, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере двух должностных окладов, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, но не более 150 000 (ста пятидесяти тысяч) рублей.

10.9. Единовременная выплата на погребение в случае смерти работника или его близкого родственников (муж (жена), родители, дети) работника составляет 15000 (пятнадцать тысяч) рублей. Единовременная выплата производится по приказу руководителя организации по заявлению работника учреждения (в случае смерти работника - его близкого родственника) с приложением копий подтверждающих документов (свидетельство о смерти, свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака) в течение 30 календарных дней.

10.10. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией. Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по приказу комитета образования не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

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

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

10.12. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

10.13. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией. Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

11. ОХРАНА ТРУДА

11.1. Обязанности за обеспечение безопасных и здоровых условий труда каждого Работника возлагаются на Работодателя.

11.2. В состав постоянно действующих комиссий, связанных с вопросами охраны труда и техники безопасности в учреждении обязательно включаются уполномоченные от представительного органа Работников, ответственные за охрану труда и прошедшие обязательное обучение.

11.3. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

-исключается труд лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»;

условия и охрану труда женщин, в том числе:

- запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;

- не устанавливается испытание при приёме на работу для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- допускается с письменного согласия привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При этом инвалиды и женщины,

имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы;

- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок;

- работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст.258 ТК РФ);

- запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей до трёх лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ);

- не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации;

- устанавливается коллективным договором или трудовым договором 36-часовая рабочая неделя для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законодательством Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же режиме, что и при полной рабочей неделе.

11.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- незамедлительно извещать непосредственно своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении;

- проходить обязательное предварительное и периодические медицинские осмотры.

11.5. За нарушение Работниками или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.6. Работодатель обязуется:

- осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Организации и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает отчетность по утвержденным формам за истекший год для последующего рассмотрения совместно с Профсоюзом с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

- информирует Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств Организации на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда и так далее.

- обеспечить право работников Организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств охраны труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

- Предусмотреть мероприятия по охране труда, определенные локальными актами и инструкциями Организации.

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Организации обучение и вводный инструктаж по охране труда на рабочем месте, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- организовать проверку знаний работников Организации по охране труда на начало учебного года.
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Организации.
- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.
- производить доплату работникам, занятых на работах с вредными условиями труда на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Березовского района.
- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- создает в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе входят представители Работодателя и Профсоюза.
- осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. В целях обеспечения здоровья и нормального микроклимата работников улучшать материально – техническую базу Организации, а также обеспечивать образовательный процесс оборудованием на должном современном уровне.
- оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе, для проведения специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на

работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

11.7. ПРОФСОЮЗ:

- организует учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, обеспечивает первичную профсоюзную организацию нормативными правовыми актами по вопросам охраны труда;

- осуществляет общественный контроль за охраной труда в Организации.

- организует работу доверенных лиц по охране труда и его обучение по охране труда.

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

- организует проведение проверок состояния охраны труда в Организации, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, и программами по безопасности Организации. Профсоюз в Организации осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашением по охране труда, выполнением требований и представлений, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда, в соответствии со ст.370 ТК РФ.

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

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

- обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Организации, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

11.8. СТОРОНЫ коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований уполномоченного (доверенного) лица по охране труда Профсоюза, выданных Работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

11.9. СТОРОНЫ договорились, в соответствии со ст. 8, 371, 372, 373 Трудового кодекса РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором либо принятые без учета мнения (согласования) представительного органа работников, являются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия.

12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учетом Соглашения между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профессионального союза

работников народного образования и науки Российской Федерации, иных соглашений, устава Организации, коллективного договора.

12.2. СТОРОНЫ подтверждают, что Работодатель и Профсоюз обязаны:

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

12.2.2. Предоставлять профсоюзному комитету Организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум, одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы;

- в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении Организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

12.2.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Организации на расчетный счет Березовской районной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации средств из перечисленных профсоюзных взносов в размере одного процента из всех видов заработка работника. Перечисление средств из перечисленных профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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

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

12.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях,

предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

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

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

Стороны рекомендуют:

12.4.1. Предусматривать в коллективном договоре дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, уполномоченного по охране труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

12.4.2. Принимая значимость социального партнерства в развитии образования, стороны при разработке критериев и показателей оценки деятельности Организации и, в частности, руководителя МАОУ «Ванзетурская СОШ», учитывают в критериях (показателях) оценки уровня социального партнерства (или иных критериях и показателях) наличие первичной профсоюзной организации в МАОУ «Ванзетурская СОШ», уполномоченной на представление интересов работников (членами Профсоюза должны являться более 50% работников МАОУ «Ванзетурская СОШ»).

13. РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

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

- Реализуют мероприятия с молодежью с целью закрепления их в организациях.
- Содействуют трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска.
- Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов.
- Содействуют повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту в рамках управления персоналом.
- Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в образовательных организациях, в том числе в форме принятия рекомендаций сторон информационно-методического характера (примерного положения о системе наставничества в образовательной организации и других документов).
- Внедряют различные формы поддержки и поощрения молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций.
- Совместно обеспечивают их правовую и социальную защищенность.
- Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий.
- Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.
- Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

- Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства.
- Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов;
- Проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.
- Организуют и проводят мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных и управленческих компетенций.
- Осуществляют поддержку и реализацию мероприятий, направленных на поддержку патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно- оздоровительной и спортивной работы.
- Реализуют мероприятия, направленные на обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья.

13.2. ПРОФСОЮЗ:

- Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов.
- Информировать молодых педагогов о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.
- Оказывает материальную поддержку и организационную помощь молодежным педагогическим объединениям (совету молодых педагогов образовательных организаций и др.) при условии, что их участники являются членами Профсоюза.
- Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.
- Может предусмотреть дополнительные гарантии и меры социальной поддержки молодых педагогов, включая материальное и моральное поощрение, в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами в соответствии с коллективным договором.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Представитель Работников своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

13.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности представителя органа, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации.

13.3. Работодатель признает право представительного органа на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

13.4. Работодатель содействует деятельности представительного органа в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

13.5. Для осуществления уставной деятельности представительного органа работников Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально -трудовым и другим вопросам.

13.6. Представительный орган вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 10-дневный срок рассмотреть по существу предложения представителя Работников и дать по их поводу мотивированные ответы.

13.7. Представитель работников в обязательном порядке включается в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации;

- по охране труда;

- по расследованию несчастных случаев на производстве и т.д.

13.8. Через средства массовой информации представительный орган вправе информировать Работников о своей деятельности, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих коллективных мероприятиях.

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

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

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

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 календарных года, вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ). Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.2. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.3. В течение 10 дней с момента подписания коллективного договора Работодатель совместно с представителем Работников обеспечивают информирование Работников муниципальное автономное образовательное учреждение «Ванзетурская СОШ» (МАОУ «Ванзетурская СОШ») о содержании заключенного коллективного договора.

Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

14.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и осуществляются комиссией, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников Учреждения и работодателя и оформляются в письменном виде (ст. 44 ТК РФ).

14.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.6. При смене формы собственности договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора.

14.7. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

14.8. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. (40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

14.9. По истечении срока действия коллективного договора, стороны при взаимном согласии могут продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет, или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

14.10. Переговоры по заключению нового договора начинаются за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.11. Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией Учреждения, по вопросам применения законодательства о труде и коллективного договора, рассматриваются в комиссии по трудовым спорам.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
37 (тридцать семь) страниц.
Директор школы: *Милих* Д.Е. Милихова