


Департамент образования и молодёжной политики администрации  
города Нефтеюганска

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного образовательного учрежде-  
ния «Средняя общеобразовательная школа № 7»

от работодателя

директор МБОУ «СОШ № 7»


 (Е.И.Суровцова)  
М.П.

«10» 03 2020 г.



от работников

председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «СОШ № 7»

 (Л.А.Слабышева)  
М.П.

«10» 03 2020 г.



Коллективный договор, (изменения в коллективный договор)
зарегистрирован _____ в отделе труда
департамента экономического развития
администрации города Нефтеюганска
Регистрационный номер <u>594</u>
« <u>19</u> » <u>марта</u> 20 <u>20</u> года
(подпись)
<u>Авт</u> <u>Руденко И.В.</u>
(подпись) (И.О.)

г. Нефтеюганск, 2020 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 7».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее по тексту – Образовательная Организация), в лице директора (далее по тексту - работодатель)
- работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее по тексту – ППО) в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Образовательной Организации.

1.4. Коллективный договор распространяется:

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

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

1.5. 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 и обязательности их исполнения.

1.6. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012г., Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 10.04.1991г., Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996г., Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре» № 68-оз от 01.07.2013г. и другие нормативно правовые акты, содержащие нормы трудового права и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Локальные нормативные акты Образовательной Организации, содержа-

щие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (часть 1 статья 43 ТК РФ) и вступает в силу со 02 марта 2020 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, предусмотренных статьей 43 ТК РФ.

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

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.

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

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

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

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

## **2. Трудовые отношения, занятость, условия высвобождения работников**

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

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

также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

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

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

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

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

2.3. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется установленным Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования». (ст.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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК

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

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

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.5. Работники образовательной организации, реализующей общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей, их заместителей, других педагогических работников образовательной организации, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством в соответствии с законодательством.

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

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

2.7. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ (временные переводы).

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора 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.

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

2.10. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации учащихся. (Постановление Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»).

2.10.1. Установление объема учебной нагрузки (педагогической работы) на новый учебный год педагогическим и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до их ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой в новом учебном году, в письменном виде.

2.10.2. Работодатель обязан при составлении расписания учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы.

2.10.3. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их (до установленной нормы часов) другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, технологии, информатики, музыки, изобразительного искусства, физкультуры, учителям-предметникам;

- учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной тарификацией.

2.10.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с образовательной организацией.

Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов. (Постановление Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»).

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

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

Локальные нормативные акты образовательной организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (Постановление Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»)

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными норматив-

ными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

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

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

2.16. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

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



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

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

Критерии массового увольнения определяются и применяются в соответствии с трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, объединением работодателей Ханты-Мансийского округа-Югры, объединением организаций профсоюзов Ханты-Мансийского округа-Югры и отраслевым соглашением между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, заключаемыми в установленном порядке.

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

- педагогические работники (не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);
- работники пред пенсионного возраста (не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии);
- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- при равной производительности труда и квалификации, работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- одинокие отцы и матери, имеющие детей до 16 лет;
- семейные – при наличии ребенка (детей), если оба супруга работают в образовательных организациях;
- работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23-х лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- один из членов семьи, если оба работают в одной образовательной организации;
- председатель ППО, не освобожденный от основной работы, в период исполнения ими указанных полномочий и в течении двух лет после истечения срока их полномочий.

2.19. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники образовательной организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

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

2.20. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупредить персонально под роспись не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.21. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст.178, 318 ТК РФ.

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

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации ОО, сокращении численности или штата работников образовательной организации (ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.23. Инвалидам создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида. (Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

2.23.1. Не допускается установление в коллективном или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Педагогические работники образовательной организации имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педа-

гогической деятельности не реже чем один раз в 3 года. Работникам, осваивающим дополнительную профессиональную программу, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. (ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в РФ»)

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Определять необходимость освоения дополнительной профессиональной программы работниками, исходя из потребности образовательной организации;

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

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

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в установленном порядке.

3.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (глава 26 ТК РФ)

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

3.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3.5.1. Основными задачами проведения аттестации являются:

-стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;

-определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;

-повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

-выявление перспектив использования потенциальных возможностей

педагогических работников;

-учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организации

3.5.2. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с приказом директора и Положения об организации проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в образовательной организации.

3.6. Проведение аттестации педагогических работников образовательной организации на высшую (первую) квалификационную категорию осуществляется аттестационной комиссией Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

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

3.6.1. Правила проведения аттестации педагогических работников образовательной организации, реализующей основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.08.2014 № 1110 «Об аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО-Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 29.09.2015 № 1355 «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.08.2014 № 1110 «Об аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО-Югры».

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

3.6.3. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалифика-

ционной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией об установлении квалификационной категории (отказе в установлении), предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

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

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

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

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

3.6.8. В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник, по любым основаниям, работает по другой новой

должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

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

Перечень должностей, по которым может учитываться присвоенная квалификационная категория

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с учащимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жиз-	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

недеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания), преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу;	музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки, реализующего общеобразовательную программу;
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспи-	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

тания); инструктор по физкультуре	
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения

3.7. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательной организации независимо от типа.

3.8. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о само обследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

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

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

- в межаттестационный период являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является



Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

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

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

- в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

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

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

Отсутствие объективных возможностей участия 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.

3.9. По итогам аттестации на основании приказа Департамента руководитель образовательной организации, издает приказ об оплате труда педагога согласно установленной категории и производит соответствующую запись в трудовой книжке.

3.10. В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, педагогический работник имеет право в неограниченный срок подать заявление о проведении аттестации на первую квалификационную категорию (Приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 29.09.2015 № 1355 «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 25.08.2014 № 1110 «Об аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО-Югры»).

3.11. Работник обязан:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

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

4.2. Работникам образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

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

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным

планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.5. Режим работы организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5.1. Режим работы директора Образовательной организации, его заместителей определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Образовательной организации устанавливается в следующем порядке: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Так же, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) предусмотрена для секретаря учебной части, лаборанта, специалиста по охране труда, уборщика служебных помещений, гардеробщика, рабочего по комплексному обслуживанию здания, дворника.

Для педагогических работников пятидневная рабочая неделя в 1-9-х классах с 6-тым развивающим днем для проведения часов внеурочных мероприятий в соответствии с Учебным планом образовательной организации, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников 10-11 классов.

4.5.2. Режим работы для главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, специалиста по кадрам, юрисконсульта, старшего воспитателя, воспитателя, музыкального руководителя, секретаря руководителя, младшего воспитателя, делопроизводителя, машиниста по стирке белья, уборщика служебных помещений (дошкольное отделение), гардеробщика (начальное звено) устанавливается в следующем порядке: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.5.3. Продолжительность рабочего времени сторожей, уборщиков служебных помещений, дворника, воспитателя определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительностью рабочего времени. График утверждается приказом директора Образовательной организации (работодатель) по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 103 ТК РФ).

График сменности должен быть объявлен Работникам под роспись и вывешен на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.6. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по согласованию с выборным органом ППО и по письменному распоряжению работодателя.

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

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего дня не влечет для работников образовательной организации каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления общего трудового стажа и других трудовых прав.

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

4.10. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее – Положение об оплате труда).

4.11. График дежурств работников по образовательной организации, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий,

общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

4.12. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

При составлении расписаний учебных занятий, работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушилась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки России»).

4.13. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

4.14. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям считаются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения с сохранением заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается в установленном порядке.

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

4.16. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

4.17. Работникам образовательной организации предоставляется еже-

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

Также работникам образовательной организации предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

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

- с ненормированным рабочим днем (ст. 101, 119 ТК РФ), (приложение 1 к коллективному договору);

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

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

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

4.19. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска оформляется в соответствии со статьями 124, 125 ТК РФ.

4.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

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

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

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

4.22. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128,

263 ТК РФ, а также в случае смерти близких родственников – до десяти календарных дней.

4.23. Время для отдыха и питания работников образовательной организации устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов (статья 108 ТК РФ).

Работодатель предоставляет возможность педагогическим работникам прием пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки России»).

## **5. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02.03.2017 № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», приказом Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 22.06.2017 № 106-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска», приказа Департамента образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска от 30.06.2017 № 391-п «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций, перечня и размеров стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики администрации города Нефтеюганска», Положением об оплате труда.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ТК РФ ст.134).

5.2. Система оплаты труда работников образовательной организации

включает в себя размеры базовых окладов, тарифных ставок, должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, иные выплаты.

5.2.1. В состав стимулирующих выплат включаются критерии, учитывающие выполнение работником социально-значимых функций, участие в социальном развитии Организации.

5.3. Заработная плата выплачивается за отработанный месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Выплата заработной платы работнику осуществляется в безналичной форме по личному заявлению работника путем перечисления денежных средств на его лицевой счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Вновь прибывшим работникам заработная плата выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.4. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

5.6. Изменение в оплате труда производится:

- при получении образования – со дня предоставления документа о соответствующем образовании;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;



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

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

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

5.8. Работникам образовательной организации время простоя оплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантинном или по климатическим условиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе. Если ни к каким видам работ они не привлекались, то оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

5.9. При выполнении работ 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), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ТК РФ ст.149).

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

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой». В случае, если такая работа выполняется по заявлению работника (увеличение объема работы, исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника и т.д.), то такая работа оплачивается в соответствии с нормами статьи 149 ТК

РФ.

5.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ТК РФ ст. 60.2).

5.11. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.11.1. Руководитель образовательной организации имеет право премировать работника образовательной организации за качественное исполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины. Порядок и условия премирования в образовательной организации устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации.

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

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

При регулировании размера минимальной заработной платы учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Ведет учет работников, нуждающихся в получении служебного жилья или жилого помещения коммерческого использования, и ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам на период работы в образовательной организации.

6.2. Предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

6.2.1. Выплачивает один раз в календарном году работникам муници-

пальных учреждений в пределах сметы расходов единовременную выплату (материальную помощь) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере определённых на эти цели фондов оплаты труда по основному месту работы, основной профессии, занимаемой должности.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

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

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается не менее 1,2 фонда оплаты труда, но не более 2 фондов оплаты труда по занимаемой должности по основному месту работы, определенному в месяце предшествующему месяцу ухода в отпуск.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

В случае, увольнения работника, которому в текущем календарном году единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществлялась, то единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени, если у такого работника имеется заработанный отпуск не менее 14 календарных дней. В таком случае уведомление работника о праве

или отсутствии такого права на выплату является обязанностью работодателя. В целях защиты прав, как работников, так и работодателей, Стороны настоятельно рекомендуют работодателям осуществлять такое уведомление работников в письменном виде с отметкой работника об ознакомлении.

6.2.2. Работодатель с учётом своих финансовых возможностей устанавливает ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней основным работникам образовательной организации, проработавшим календарный год без листка нетрудоспособности (п. 2 ст. 116 ТК РФ). Работники, которые не использовали ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в текущем году, не имеют право на использование данного отпуска в следующем году.

6.2.3. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии в случаях и порядке, установленных коллективным договором, и (или) локальным нормативным актом, принимаемых с учетом мотивированного мнения ППО, по согласованию с Департаментом, не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.2.4. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом Организации.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание или уволенным за виновные действия.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников Организации:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с табли-

цей 1.

Таблица 1

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

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

6.2.6. Оказывать за счет средств работодателя единовременную социальную выплату:

а) материальная помощь в случае смерти работника, или его близких родственников (супруг (а), родители, дети) в размере 5 тысяч рублей.

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

1. Заявление о предоставлении выплаты.

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

3. Отрывной талон к путевке.

4. Документ, подтверждающий факт оплаты санаторно-курортной путёвки.

в) материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые) в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

г) единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пенсию (по основной занимаемой должности (профессии) и основному месту работы (без учета повышающих коэффициентов к окладу, районного коэффициента и северной надбавки), проработавшего в бюджетной сфере Ханты-мансийского автономного округа – Югры в соответствии с Межотраслевым соглашением.

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

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

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

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

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

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

6.4. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных для работников, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статьи 313 – 327 ТК РФ), в том числе установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.4.1. Работникам образовательной организации при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в соответствии с решением Нефтеюганский городской Думы от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

6.4.2. Работникам образовательной организации при исчислении заработной платы выплачивается процентная надбавка к заработной плате за работу в местности приравненной к районам Крайнего Севера, в порядке и размере установленным Законом Ханты – Мансийского автономного округа – Югры от 09 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, рабо-

тающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

6.4.3. Работникам Образовательной Организации, воспользовавшимся правом оплаты проезда к месту использования отпуска и обратно (статья 325 ТК РФ) выплачивается компенсация стоимости проезда в порядке и размере, предусмотренном решением Думы, в соответствии с решением Нефтеюганский городской Думы от 27.09.2012 № 373-V»

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

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

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

Неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают.

Работодателем производится компенсация расходов исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска работника.

Для окончательного расчета работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов).

6.4.4. Работникам, заключившим трудовые договоры с образовательной организацией и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьей 326 ТК РФ, в соответствии с решением Нефтеюганской городской Думы от 27.09.2012 № 373-V»:

- возмещение расходов по договору найма, аренды жилого помещения приглашенным специалистам. Возмещение расходов по договору найма, аренды жилого помещения осуществляется в размере 50% суммы договора найма, аренды жилого помещения в деревянном доме и 40% суммы договора найма, аренды жилого помещения в капитальном доме, но не более 10 000 (десять тысяч) рублей в месяц;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расхо-

дам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной Организации, расположенной на территории муниципального образования.

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в автономный округ, в случае:

-если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;

-если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

6.4.5. Работнику Организация и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику Организации, один раз за все время работы на территории муниципального образования и только по основному месту работы.

В случае, если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящим разделом, и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

6.4.6. Работникам Организации, по основной профессии, занимаемой должности по основному месту работы, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также организациях, перешедших в ведомства структурных подразделений (органов) администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска осуществляются единовременные выплаты при увольнении работника в связи с выходом на пен-



сию:

-от 10 до 15 лет:

руководитель - в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

заместитель руководителя - в размере 4,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

педагогические работники - в размере 4,1 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

прочие специалисты - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

служащий - в размере 2,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

рабочий - в размере 1,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения.

-от 15 до 20 лет:

руководитель - в размере 7,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

заместитель руководителя - в размере 6,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

педагогические работники - в размере 6,4 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

прочие специалисты - в размере 6 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

служащий - в размере 3,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

рабочий - в размере 2,3 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения.

- от 20 до 25 лет:

руководитель - в размере 9,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

заместитель руководителя - в размере 9,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

педагогические работники - в размере 8,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

прочие специалисты - в размере 7,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного

населения;

служащий - в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

рабочий - в размере 3,2 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения.

- свыше 25 лет:

руководитель - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

заместитель руководителя - в размере 10,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

педагогические работники - в размере 10,5 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

прочие специалисты - в размере 9,9 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

служащий - в размере 5,8 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения;

рабочий - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения.

Работникам может быть установлено дополнительное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством автономного округа.

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

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

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

6.8. Работникам (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1 - 4 классов образовательных организаций), по их заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня.

6.9. Педагогические работники имеют право на дополнительное профес-

сиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. Финансирование таких мероприятий осуществляется за счет средств работодателя.

6.9.1. При реализации работником права на дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в три года с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае получения дополнительного профессионального образования в другой местности, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в коллективном договоре.

6.10. Сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

6.11. Работодатель совместно с ППО:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

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

6.12. ППО:

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

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

7.1. Молодым специалистом считается лицо:

- 1) в возрасте до 30 лет включительно;
- 2) являющееся выпускником организации среднего или высшего профессионального образования, имеющей государственную аккредитацию;
- 3) заключившее трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору по полученной специальности впервые;
- 4) вступившее в трудовые отношения в течение года после получения диплома.

Не считая периодов прохождения срочной военной службы в армии, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

7.2. Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к Трудовому договору) по полученной специальности.

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

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

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

7.4. Работодатель совместно с ППО среди молодых специалистов ежегодно проводят:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **9. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов. (статья 212, 219 ТК РФ).

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

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

9.4. Обеспечить работников сертифицированной или декларированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение 2 к коллективному договору), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и

утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение 3 к коллективному договору).

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

9.6. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, обеспечить проведение инструктажа по охране труда и организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (статья 225 ТК РФ).

9.7. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (статья 212 ТК РФ).

9.8. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. (статья 213 ТК РФ) (приложение 4 к коллективному договору).

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

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

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

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

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

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

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

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

9.17. При отказе работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. (ст. 212 ТК РФ)

9.18. Обеспечить финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 226 ТК РФ).

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

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

9.21. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки.

9.22. Оборудовать и обеспечить работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

9.23. Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда.

9.24. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;
- организовать и проводить мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ-инфекции, издание и распространение брошюр профилактической направленности).

9.25. Соблюдать права ВИЧ-инфицированных граждан РФ в соответствии с Законом РФ № 38-ФЗ от 30.03.1995 г. «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».

## 10. Гарантия профсоюзной деятельности

10.1. ППО образовательной организации действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, ФЗ 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.2. Для осуществления уставной деятельности ППО работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 ТК РФ:

10.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять ППО всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.2.2. Предоставлять в бесплатное пользование Профкому необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

10.2.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет ППО не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы.

10.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов ППО:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания ППО, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников образовательной организации (отчетно-выборные собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года работников образовательной организации, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалистов, приглашенных для участия в этой работе (ст.39 ТК РФ).

10.2.6. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав



ППО и не освобожденных от основной работы (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.2.7. Предоставлять возможность ППО, ее представителям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.8. В недельный срок сообщить Профкому о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

10.3. Обязательное участие выборных органов ППО в применении установленных трудовым законодательством условий труда в образовательной организации.

Работодатель принимает следующие локальные нормативные акты с учетом мнения или по согласованию с ППО:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- графики сменности (ст. 105 ТК РФ);
- графики отпусков (115 ТК РФ)
- правила и инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- положение об оплате труда, системе премирования (ст.ст.135,144 ТК РФ);
- положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- дополнительные виды поощрения работников за труд (ст.191 ТК РФ).
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- приказы:
  - о привлечении работников к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
  - о работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
  - о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
  - о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст.ст.116,117,119 ТК РФ);
  - оплаты за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
  - оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
  - оплаты за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ);

10.4. Работники, входящие в ППО, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия ППО, членами которой они являются, а руководители (их заместители) и члены Профкома в образовательной организации, профсоюзные организаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного со-

гласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

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

10.7.Льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

- Работодатель обязуется:

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня председателю и членам ППО за выполнение общественной работы, на основании протокола ППО;

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

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

## **11. Заключительные положения**

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

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

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

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

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

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

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

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

11.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются следующие приложения:

Приложение 1 «Перечень должностей работников МБОУ «СОШ № 7» с ненормированным рабочим днем, имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск».

Приложение 2 «Нормы бесплатной выдачи работникам МБОУ «СОШ № 7» сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.»

Приложение 3 Нормы бесплатной выдачи работникам МБОУ «СОШ № 7» смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение 4 Перечень профессий работников, подлежащих прохождению обязательных периодических медицинских осмотров (обследований).

Приложение 5 План мероприятий по улучшению условий труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2020 год.

ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей работников МБОУ «СОШ № 7»  
с ненормированным рабочим днем,  
имеющим право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.	Директор	5 календарных дней
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	6 календарных дней
3.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5 календарных дней
4.	Главный бухгалтер	5 календарных дней
5.	Бухгалтер	5 календарных дней
6.	Специалист по охране труда	3 календарных дня
7.	Специалист по кадрам	3 календарных дня
8.	Секретарь учебной части	3 календарных дня

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

Приложение 2  
к коллективному договору  
МБОУ «СОШ № 7»

Нормы бесплатной выдачи  
работникам сертифицированных  
специальной одежды, специальной обуви и других  
средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профес-сий и долж-ностей	Наименование средств индивидуальной за-щиты	Норма выдачи на год (кол-во еди-ниц или ком-плектов)	Пункт и № приказа
1	Уборщик служебных помеще-ний	Костюм для защиты от общих производствен-ных загрязнений и ме-ханических воздействий или халат для защиты от общих производствен-ных загрязнений и ме-ханических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые или из полимерных ма-териалов. Средство индивидуаль-ной защиты органов ды-хания фильтрующее.	2 шт.  6 пар 12 пар  до износа	Приказ Мин-здравсоц-развития РФ от 09.12.2014 № 997 н, п.171
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производствен-ных загрязнений и ме-ханических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудни-ком. Сапоги резиновые с за-щитным подноском, бо-тинами кожаными. Перчатки с полимерным покрытием. Полы непромокаемый Зимой дополнительно:	2 шт.  2 шт.  6 пар  1 на 3 года 1 на 3 года	Приказ Мин-здравсоц-развития РФ от 09.12.2014 № 997 н, п.23     Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997

		<p>Шапка</p> <p>Брюки на утепляющей прокладке</p> <p>Рукавицы меховые</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки или сапоги кожаные утепленные</p> <p>Галоши на валенки</p>	<p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 пара на 2 года</p>	№ 70
3	Лаборант (учитель химии)	<p><i>При выполнении работ в лаборатории химии:</i></p> <p>Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей.</p> <p>Фартук прорезиненный с нагрудником.</p> <p>Тапочки кожаные или ботинки кожаные.</p> <p>Перчатки резиновые или перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Очки защитные.</p>	<p>2 на 1,5 года</p> <p>дежурный</p> <p>2 пары</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара дежурные</p> <p>до износа</p>	Статья 221 ТК
4	Учитель технологии	<p><i>При постоянной занятости на резке металла на ножницах, прессах и станках:</i></p> <p>Полукомбинезон хлопчатобумажный</p> <p>Рукавицы комбинированные</p> <p>Очки защитные</p> <p><i>При работе на тлах и ножовках:</i></p> <p>Фартук хлопчатобумажный, респиратор.</p>	<p>2 на 1,5 года</p> <p>2 пары</p> <p>до износа</p> <p>1 на 9 месяцев</p>	<p>Примечание к приложению № 12 постановления Минтруда и соцразвития РФ от 25.12.97 № 66, п.4</p>
5	Педагог - библиотекарь	<p><i>При работе в книгохранении:</i></p> <p>Халат хлопчатобумажный</p>	2 шт.	<p>Приложение № 12 к постановлению Минтруда и соцразвития РФ от 25.12.97 № 66, п.21</p>
6	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	2 шт.	<p>Приказ Минздравсоц-развития РФ от 09.12.2014 № 997 н, п.19</p>

7	Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>	<p>Приказ Минздравсоц-развития РФ от 09.12.2014 № 997 н, п.163</p>
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском, ботинки кожаные.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные.</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.</p> <p><i>На наружных работах зимой дополнительно:</i></p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Брюки на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки или сапоги кожаные утепленные</p> <p>Шапка-ушанка</p> <p>Меховые рукавицы</p>	<p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2 года</p> <p>1 на 3 года</p> <p>1 пара на 2 года</p>	<p>Приказ Минздравсоц-развития РФ от 09.12.2014 № 997 н, п.135</p> <p>Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70</p>
9	Младший воспитатель	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Колпак или косынка хлопчатобумажные</p>	<p>2 шт.</p> <p>2 шт.</p>	<p>САНПиН 2413049-13 п.19.6,19.8</p>
10	Машинист по стирке белья	<p>Костюм или халат хлопчатобумажный</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p>	<p>2 шт.</p> <p>12 пар</p>	<p>Статья 221 ТК</p>

		Фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт	
		Косынка хлопчатобумажная	2 шт	



НОРМЫ  
бесплатной выдачи работникам МБОУ «СОШ № 7»  
смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Уборщик служебных помещений, младший воспитатель, дворник	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	100 мл
2	Уборщик служебных помещений, младший воспитатель, дворник	Средства комбинированного действия	Работы при переменном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ	100 мл
3	Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения или воздействия понижения температур, ветра	100 мл
4	Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100 мл
5	Дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
6	Уборщик служебных помещений, лаборант	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл

	кабинета химии, учитель технического и обслуживающего труда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кладовщик, дворник, младший воспитатель, гардеробщик, сторож, машинист по стирке белья			(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Уборщик служебных помещений, лаборант кабинета химии, учитель технического труда, младший воспитатель, дворник	Регенерирующие восстанавливающие кремы	Работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

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

Основание:

Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122н.

Приложение 4  
к коллективному договору  
МБОУ «СОШ № 7»

Перечень профессий работников, подлежащих прохождению обязательных периодических медицинских осмотров (обследований)

№ п/п	Профессия (специальность)	Всего работающих	В том числе женщин	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся периодические медицинские осмотры.	Пункт перечня работ приказа № 302н от 12 апреля 2011 г.	Периодичность осмотров
1	Директор, заместители директора по УВР, главный бухгалтер, заместитель директора по АХР, методист, учителя, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, музыкальный руководитель	58	53	нет	Прил.2 п. 18	1 раз в год
2	Физик	1	0	нет	Прил.2 п. 18	1 раз в год
3	Химик	1	1	нет	Прил.2 п.18	1 раз год
4	Старший воспитатель, воспитатель, младший воспитатель	17	17	нет	Прил.2 п. 18	1 раз в год
5	Бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, юрисконсульт, секретарь учебной части, делопроизводитель, секретарь руководителя, лаборант	8	8	нет	Прил.2 п. 18	1 раз в год 1 раз в год
6	Гардеробщик, машинист по стирке белья, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож	26	22	нет	Прил.2 п. 18	1 раз в год

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 05.12.2014)

План мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2020 год

№	Содержание мероприятий	Сумма (руб.)	Ответственные	Срок исполнения
1.	Обеспечение работников МБОУ «СОШ № 7» спецодеждой и др. средствами индивидуальной защиты,	17000	Заместитель директора по АХР	В течение года
2.	Приобретение смывающих, обезжиривающих и обезвреживающих средств (мыло и др.)	200000	Заместитель директора по АХР	В течение года
3.	Медицинский осмотр работников (углублённый и периодический)	308000	Специалист по охране труда	В течение года
4.	Обучение по охране труда руководителей и специалистов (заведующего, специалиста по охране труда) в учебных центрах	38000	Заместитель директора по АХР Специалиста по охране труда	В течение года
5.	Приобретение оргтехники в кабинеты специалистов и бухгалтерии	1980000	Заместитель директора по АХР	В течение года
	Итого:	2543000		

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 № 181н

Прошито, прошнуровано, пронумеровано \_\_\_\_\_ листов

Директор МБОУ «СОШ № 7»

*Суровцова*  
И. Суровцова

