

Коллективный договор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5» города Когалыма на 2022-2025 годы

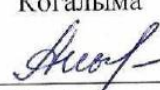
От работодателя:
Директор Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №
5» города Когалыма



П.И. Заремский
«23» 05 2022 г.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 5» города
Когалыма



Н.И. Алькина
«23» 05 2022 г.



Коллективный договор, соглашение
зарегистрировано

В Управлении экономики
(наименование органа по труду)
Администрации г. Когалыма

регистрационный № 183-499

«25» мая 2022 г.

Зевакина Т.В. (Ф.И.О. должностное лицо осуществляющее регистрацию)



Содержание

№ раздела	Наименование	Стр.
1	Общие положения	3
2	Обязательства в области экономики и управления образованием	5
3	Развитие педагогического потенциала	8
4	Организация работы с молодыми педагогами	11
5	Трудовые отношения	11
6	Гарантии обеспечения занятости работников	25
7	Рабочее время и время отдыха	27
8	Оплата и нормы труда	33
9	Социальные гарантии, льготы, компенсации	44
10	Гарантии и льготы для членов Профсоюза	47
11	Охрана труда	49
12	Гарантии прав первичной профсоюзной организации	54
13	Контроль за выполнением Договора	56
	<p><u>Перечень приложений:</u></p> <p>1) Гарантии при аттестации педагогических работников</p> <p>2) Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях</p> <p>3) Положение о гарантиях и компенсациях для работников организации</p> <p>4) Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников МАОУ «Средняя школа № 5»</p> <p>5) Продолжительность отпусков работников МАОУ «Средняя школа № 5»</p> <p>6) Расчетный листок учителя, специалиста</p>	57

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками МАОУ «Средняя школа № 5» в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, отраслевым соглашением и направлено на определение согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников МАОУ «Средняя школа № 5» (далее – организации), и обеспечение её стабильной и эффективной деятельности, на повышение социальной защищенности работников, введение дополнительных мер социальной поддержки.

1.2. **Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:**

- работники организации (далее - работники) в лице их полномочного представителя – Первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Заремского Павла Иосифовича (далее – руководитель, работодатель).

1.3. Действие Договора распространяется:

- на работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации МАОУ «Средняя школа № 5» (далее – членами Профсоюза), состоящих в трудовых отношениях с работодателем, от имени которых работодатель на основании письменного заявления ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором;

- на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы при заключении данного Договора. С этой целью работники подают письменные заявления в профсоюзный комитет с просьбой представлять их интересы и заявление работодателю о ежемесячном удержании 1% от их заработной платы на расчётный счёт Профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов.

Все положения настоящего Договора, в том числе установленные настоящим Договором права, льготы и гарантии, без каких-либо ограничений распространяются на руководителя организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия профсоюзному комитету, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуальном порядке.

1.4. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 5» города Когалыма.

1.5. В организации регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ним отношений между работодателем и работниками осуществляется путем заключения Договора, в основе которого с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусматриваются более благоприятные условия труда по сравнению с установленными федеральными, окружными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.6. Договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его представителями сторон.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, которые не ухудшают положение (не ущемляют социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы)

работников по сравнению с действующей редакцией Договора. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору и являются его неотъемлемой частью.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Договора в организации действуют нормы, улучшающие права работников.

1.10. Первичная профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации на представление их интересов во взаимоотношениях с работодателями и не перечисляющих по согласованию с ними денежные средства из заработной платы на счет городской организации Профсоюза.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профсоюзного комитета – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- 8) другие локальные нормативные акты.

1.12. Выплаты, предусмотренные настоящим Договором, предоставляются работникам организации по основному месту работы.

1.13. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.17. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

1.18. Работодатель и профком отчитываются о выполнении своих обязательств по выполнению Договора 1 раз в год на отчетно-выборном собрании коллектива.

2. Обязательства в области экономики и управления образованием

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации, необходимость улучшения социально-экономического положения работников и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», решением Думы города Когалыма от 23.12.2014 года № 494-ГД «Об утверждении стратегии социально-экономического развития города Когалыма до 2020 года и на период до 2030 года».

Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организации, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации и принятых в ее развитие приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Содействовать реализации государственных социальных гарантий и мер социальной поддержки работников, предусмотренных действующим законодательством. Обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам и принимать меры по ликвидации образовавшейся задолженности, обеспечивать своевременное и достоверное предоставление работодателем сведений в Пенсионный Фонд о заработной плате работников, о занимаемых должностях и стаже работы для учета при назначении досрочной страховой пенсии, обеспечивать начисление и фактическую уплату страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

2.1.4. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета организации обращаться с предложениями к администрации МАОУ «Средняя школа № 5»:

- о законодательном определении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности организации;

- об обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы работников организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о включении в бюджет организации ассигнований на следующие цели:

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

- 2) обеспечение комплексной безопасности и повышение энергоэффективности зданий организации;

3) охрану труда и пожарную безопасность, проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в организации;

4) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников организации;

5) подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических кадров и руководителя организации, учитывающих профессиональные стандарты;

6) модернизацию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов и руководителя организации, в том числе на повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров;

7) развитие системы выявления, поддержки и сопровождения лидеров в сфере образования; на оплату труда работников организации, включая должностные оклады (тарифные ставки) с учетом коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления и территории, а также компенсационные, стимулирующие, социальные и иные выплаты. При этом перечень и размер таких коэффициентов и выплат должны быть для организации не менее величины, установленной положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры по состоянию на дату подписания настоящего Договора;

8) выплата единовременного денежного вознаграждения директору, заместителям директора и педагогическим работникам образовательной организации, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории г. Когалыма, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию по возрасту (впервые);

9) санаторно-курортное лечение работников организации и их детей;

10) проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в соответствии с Договором. Эти средства учитываются при формировании показателей планов финансово-хозяйственной деятельности организации в виде отчислений первичной профсоюзной организации в размере не менее 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

2.1.5. Способствовать выделению денежных средств на единовременную выплату молодым педагогическим работникам, впервые приступившим к работе по полученной специальности по окончании образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и высшего образования.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансовое обеспечение образовательной деятельности организации, в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными решением Думы г. Когалыма о бюджете.

2.2.2. Организует систематическую работу по подготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Осуществляет взаимодействие с первичной профсоюзной организацией по организации деятельности образовательной организации в части, касающейся социально-трудовых прав работников в рамках оказания услуг в области образования.

2.2.4. В соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций

обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии.

2.2.5. Предоставляет представителю первичной профсоюзной организации по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую для осуществления полномочий информацию.

2.2.6. Предоставляет возможность председателю первичной профсоюзной организации принимать участие в работе совещаний, межведомственных комиссий, в представлении к награждению отраслевыми и государственными наградами и других мероприятиях организации.

2.2.7. Обеспечивает учет мнения председателя первичной профсоюзной организации при разработке и принятии муниципальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.8. Принимает участие в проведении профсоюзных проверок соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий Договора.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников организации.

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

2.3.3. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.4. Оказывает содействие в проведении экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

2.3.5. Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организации.

2.3.7. Обеспечивает участие первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.3.8. Осуществляет постоянный контроль за соблюдением законодательства по установлению и выплате заработной платы разных категорий работников организации, при выявлении нарушений обеспечивает устранение их, направляя работодателю, акты профсоюзного реагирования и использует законные способы защиты трудовых прав работников.

3. Развитие педагогического потенциала

3.1. Стороны договорились, совместно для введения национальной системы учительского роста, утвержденной приказом Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703, с учётом положений Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 г. № 204:

3.1.1. Способствовать ознакомлению с нормативными правовыми актами и методическими рекомендациями, а также участию в общественно-педагогическом обсуждении проектов:

- оплаты труда педагогических работников, в том числе замещающих должности, основанные на должности «учитель», с учетом дифференцированного подхода к распределению стимулирующих выплат по результатам прохождения аттестации на основе единых федеральных оценочных материалов;

- новой модели аттестации учителей на основе оценки соответствия их квалификации (уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы) требованиям профессионального стандарта педагога;

- иных проектов, затрагивающих трудовые, социальные права работников организации.

3.1.2. Способствовать организации дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации учителей по итогам выявленных в результате апробации профессиональных дефицитов учителей.

3.1.3. Оказывать информационную, правовую, методическую поддержку работникам при внедрении новой модели аттестации учителей, профессионального стандарта педагога, при установлении системы оплаты труда с учетом результатов аттестации на основе единых федеральных оценочных материалов.

3.1.4. Не допускать снижения размеров заработной платы педагогических работников, выполняющих тот же объем учебной (педагогической) работы по сравнению с предыдущим учебным годом.

3.2. Профком:

3.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза и принимают меры по защите прав работников, в том числе и при обращении в судебные органы.

3.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства:

- при определении работодателем форм подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- при увольнении работников по инициативе работодателя, в том числе за несоответствие занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- при установлении продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда как в течение учебного года, так и в каникулярный период;

- при изменении определенных сторонами условий трудового договора, установлении и изменении учебной нагрузки;

- установлении и изменении размеров оплаты труда работников;
- при предоставлении гарантий и компенсаций работникам, направляемым работодателем для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в части сохранения места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а работникам, направляемым для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность, дополнительно - выплаты командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются для работников организации соответственно нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.3. Стороны обязуются совместно для повышения престижа профессии педагога:

3.3.1. Определить правовые, организационные, кадровые и экономические условия для организации наставничества в отношении молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) и нового сотрудника (при смене места работы) с целью успешного закрепления на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышения его профессионального потенциала и уровня, а также создания комфортной профессиональной среды внутри организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.3.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

3.3.3. Для реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования определить меры по подготовке, дополнительному профессиональному образованию, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

3.3.4. В целях совершенствования системы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических кадров и административно-управленческого аппарата образовательной организации:

- вести работу по выявлению в организации позитивных управленческих практик и технологий;

- внедрять практико-ориентированные формы дополнительного профессионального образования, включающие стажировку на базовых площадках по актуальным вопросам образования;

- обеспечивать информационно-методическую поддержку педагогов.

3.3.5. Предусматривать финансовое обеспечение права педагогических работников организации на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с включением расходов на обучение, а также на оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Если дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности осуществляется вне места постоянной работы педагога, то сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168, 187

ТК РФ). Расходы, связанные с пребыванием в месте нахождения в командировке, компенсируются выплатой суточных за все календарные дни командировки, в том числе и за дни отъезда и приезда, дни нахождения в пути, включая время вынужденной остановки в пути. Если работник командирован в такую местность, откуда он имеет возможность возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех предприятий, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха (по возвращении из командировки) не предоставляются. В том случае, если работник был командирован специально для работы в выходные (праздничные) дни, компенсация за такую работу производится на общих основаниях. Если день отъезда в командировку приходится на выходной день, то работнику предоставляется другой день отдыха по возвращении из командировки, в соответствии с ТК РФ.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173, 174 ТК РФ.

3.3.7. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за определением работодателем форм подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

3.3.8. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогического работника и оснащенности его рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

3.3.9. Содействовать сохранению финансирования дополнительных мер на по поддержке лучших педагогических работников, способствовать их поощрению.

3.3.10. Обеспечивать организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного образа учителя и повышению социального статуса учителя, других педагогических работников, проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов и другое.

3.3.11. Участвовать в аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, в состав которых включается председатель первичной профсоюзной организации.

3.3.12. Педагогическим работникам организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты

компенсации устанавливаются Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югра за счет бюджетных ассигнований бюджета Ханты-Мансийского автономного округа, выделяемых на проведение единого государственного экзамена.

4. Организация работы с молодыми педагогами.

4.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательной организации;

- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в организации, поощрение наставников из фонда стимулирующих выплат за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых настоящим Договором и (или) локальными нормативными актами;

- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего подготовку и дополнительное профессиональное образование молодых педагогов;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- выплата единовременного вознаграждения молодым педагогам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу в организацию по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной ставки;

- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

- организация работы по формированию позитивного имиджа педагогического работника, повышению социального статуса молодых педагогов, в том числе городского конкурса «Учитель года», «Педагогический дебют»;

- содействие улучшению жилищных условий молодых педагогов.

5. Трудовые отношения

5.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением, территориальным соглашением, коллективными договорами и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организации.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.1.2. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

5.1.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями, локальными актами организации, являются недействительными и не могут применяться.

5.1.4. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

5.1.5. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.1.6. При заключении трудовых договоров с работниками не допускать дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

5.1.7. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

5.1.8. При оформлении трудовых отношений с работником организации необходимо учитывать нормы, предусмотренные локальными нормативными актами, определяющими:

- систему оплаты труда работников (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок);
- систему нормирования труда;
- условия труда работников по итогам аттестации рабочих мест (по итогам специальной оценки условий труда), а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- штатное расписание организации;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

5.1.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной и педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения профсоюзного комитета (по

согласованию с профсоюзным комитетом). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Руководитель организации, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этой организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами в течение учебного года только с письменного согласия работника.

5.1.10. В соответствии с частью второй ст. 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся, воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

С работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, при изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо оформлять дополнительное соглашение. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается по мере разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников организации для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат.

5.1.11. В случае поручения работнику организации, с его письменного согласия, выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться также случаи, связанные с возложением на работников организации с их согласия дополнительных обязанностей с указанием размеров доплат (например, за выполнение функций классного руководителя).

5.1.12. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно ст. 15 ТК РФ.

5.1.13. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- при приеме на работу, до подписания трудового договора, ознакомить работника под роспись с Уставом организации, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, с должностной инструкцией работника, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

5.1.14. В ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.46) установлены общие требования к лицам, занимающимся педагогической деятельностью. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие образовательный ценз, т.е. имеющие среднее профессиональное или высшее образование, а также отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Профессиональный стандарт педагога - документ, который содержит перечень профессиональных компетенций и личностных требований к педагогу.

Наименование должностей работников образовательных организации должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, Номенклатуре должностей и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

5.1.15. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 77 ТК РФ).

5.1.16. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

5.1.17. В случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

5.1.18. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

5.1.19. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

5.1.20. Работодатель, на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» утверждены Правила, обеспечивает выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы.

5.1.21. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство имеют педагогические работники, на которых возложены функции по организации и координации воспитательной работы с обучающимися.

5.1.22. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника МАОУ «Средняя школа № 5» с его письменного согласия приказом директора.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства относится к обязательным условиям трудового договора педагогического работника.

При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, следует руководствоваться порядком распределения учебной нагрузки на новый учебный год, предусмотрев:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

5.2. Представители Сторон, руководствуясь в своей деятельности Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей, договорились, что:

5.2.1. Согласно пункту 1 части 1 ст. 48 Закона № 273-ФЗ педагогические работники обязаны обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой. В соответствии с частью 9 ст. 2 Закона № 273-ФЗ, рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) являются компонентами основной образовательной программы, которая в соответствии с частью 5 ст. 12 Закона № 273-ФЗ самостоятельно разрабатывается и утверждается организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

5.2.2. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), так как в законодательстве об образовании предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) образовательной организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (пункт 5 части 3 ст. 47 Закона № 273-ФЗ).

5.2.3. В должностные обязанности учителей, преподавателей входит обеспечение жизни и здоровья, обучающихся во время образовательного процесса, в связи, с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса. Кроме того, в должностные обязанности учителей, преподавателей входит выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности, для чего педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (пункт 10 части 1 ст. 48 Закона № 273-ФЗ). При выполнении указанных должностных обязанностей составление учителями, преподавателями какой-либо отчётности о кратковременных дежурствах в организации и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется.

5.2.4. Работодатель:

- предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями (преподавателями), не включая такие обязанности, например, в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

- обеспечивает свободный доступ учителей (преподавателей) к утверждённым рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- предусматривает в локальных нормативных актах образовательной организации адекватные для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости.

5.2.5. Не допускается:

- практика дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников, обучающихся;

- практика обязательного комментирования контрольно-оценочной деятельности в рамках информационно-коммуникационных технологий родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся, им гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 ст. 44 Закона № 273-ФЗ).

5.3. В сфере трудовых отношений стороны договорились, что:

5.3.1. Оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, разработки и оформления трудовых договоров (дополнительных соглашений к ним), примерных положений, предусматривающих показатели эффективности деятельности педагогических работников и руководителя организации при введении эффективных контрактов, для установления единых методологических подходов к определению оценки

эффективности деятельности образовательной организации, ее руководителя и работников, занятых предоставлением образовательных услуг.

5.3.2. Предусматривают в методических рекомендациях при формировании показателей и критериев эффективности деятельности организации, руководителя и работников организации, конкретизации трудовых функций работников основные принципы: объективность, предсказуемость, адекватность, своевременность, прозрачность, коллегиальность, в том числе привлечение организаций, осуществляющих государственно-общественное управление в сфере образования, профсоюзные организации.

5.3.3. Способствуют проведению мероприятий по формированию независимой системы оценки качества предоставляемых образовательных услуг организацией и ведению публичных рейтингов ее деятельности.

5.3.4. Осуществляют мониторинг результативности работы по удовлетворению граждан качеством и количеством предоставляемых образовательных услуг в сфере образования, а также по стимулированию к повышению профессионального уровня работников организации.

5.3.5. Принимают в пределах своей компетенции меры по урегулированию коллективных и индивидуальных трудовых споров, и конфликтов в случае их возникновения в организации.

5.3.6. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса.

5.3.7. Предусматривают в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.3.8. Предусматривают преимущественное право оставления на работе, при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

5.3.9. С руководителем, заместителями руководителя и главным бухгалтером организации заключается трудовой договор либо на неопределенный срок, либо на определенный срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, учредительными документами организации или соглашением сторон.

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

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями 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 (ст. 181 ТК РФ).

5.4. Особенности регулирования труда дистанционных работников:

5.4.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной

трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных в главе 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.2. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные трудовым законодательством, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными трудовым законодательством, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного

работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

5.4.3. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя в иной форме (часть вторая настоящей статьи) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случаях, если в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой статьи 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.4.4. Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей

312.9 Трудового кодекса Российской Федерации) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.4.5. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.4.6. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.4.7. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 – 168 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.8. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами седьмым, восьмым и девятнадцатым первой части второй статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми

актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.4.9. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4.10. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

5.4.11. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

5.4.12. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При

необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

5.4.13. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой статьи 312.9. главы 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

5.4.14. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей статьи 312.9. главы 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9. главы 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить

работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

5.4.15. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

6. Гарантии обеспечения занятости работников

6.1. Работодатель:

6.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательной организации системы образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации организации.

6.1.2. Разрабатывает и обеспечивает финансирование системы мер:

- по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, в том числе и увольняемых по сокращению штата (численности) работников;

- по профессиональной и социальной адаптации учителей и преподавателей из числа молодежи и недопущению их увольнения в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет работы;

- по эффективному использованию кадровых ресурсов и др.

6.1.3. Уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за пять месяцев до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.1.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя **в связи с ликвидацией учреждения** (по ст.81 ТК РФ) и **сокращением численности** или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится согласно законодательству.

6.1.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.2. Профком:

6.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

6.2.2. Консультирует работников с целью предотвращения нарушения их прав и соблюдения гарантий при реорганизации и ликвидации организации.

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

6.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

6.3.3. **Преимущественное право** на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях, работники, имеющие отраслевые награды.

6.3.4. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится при наличии предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.3.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.3.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.3.7. Предусматривать предоставление высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников организации определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, не зависимо от занимаемой должности в организации – устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет не должна превышать 35 часов в неделю.

Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 92 ТК РФ). Оплата производится как за полный рабочий день (ст. 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601, зарегистрированный Министерством юстиции РФ 25 февраля 2015 года N 36204 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

7.1.2. Педагогическим работникам (учителям, преподавателям, педагогам дополнительного образования) конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той педагогической работы, которая связана с

преподавательской работой (учебной нагрузкой), и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения другой педагогической работы.

7.1.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается:

- учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, 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.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

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

Правилами внутреннего трудового распорядка предусматривается свободный день работникам для самообразования, дополнительного профессионального образования, подготовки к занятиям.

7.1.5. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ № 536). (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388).

7.1.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, которым, исходя из специфики деятельности, не может быть установлен обеденный

перерыв конкретной продолжительности, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (на переменах). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу, согласно пункту 3.1 Приказа № 536.

7.1.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. Педагогические работники в каникулярное время могут привлекаться для выполнения педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах установленного учетного периода (например, месяца).

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

7.1.8. Согласно ст. 104 ТК РФ учетный период при введении суммированного учета рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

7.1.9. В каникулярное время, в период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, что необходимо предусмотреть в их трудовых договорах.

7.1.10. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам:

- сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе (данная норма отражается в коллективном договоре).

- либо оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

7.1.11. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников, выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу представителя работодателя.

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (в таблице учета рабочего времени).

7.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск

7.2.1. Педагогические работники образовательной организации имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам организации ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ № 181).

За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней.

7.2.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работника, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки - более половины месяца округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. ПК СССР от 30.04.1930 № 169).

Деление отпуска (одна из частей отпуска при этом не может быть менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.3. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

7.2.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Расчетным периодом для исчисления суммы оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск являются 12 последних календарных месяцев (ст. 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

7.2.5. Работник, получивший авансом денежные средства, при уходе в очередной отпуск и уволившийся до окончания отпускного периода, обязан до дня увольнения возратить работодателю денежные средства, выплаченные авансом, за неотработанный отпускной период.

7.2.6. Согласно ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой ст. 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения спецоценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС о 25.10.1974 № 298/П-22.

7.2.7. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется Договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.2.10. Установить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (при 6-дневной рабочей неделе предусматривать режим работы в субботу не более чем до 14 часов, в таблице учета рабочего времени проставлять в субботу не более 6 часов) (ст. 110 ТК РФ).

7.2.11. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности (ст. 322 ТК РФ).

7.2.12. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

7.2.13. Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, устанавливаемом Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (далее – Приказ № 644) (Зарегистрировано в Минюсте России 15.06.2016 N 42532).

7.2.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

7.3. Стороны договорились, что:

7.3.1. Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7.3.2. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года. По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

7.3.3. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

7.3.4. Вариант I. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за 30 дней. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном Приказом № 644 для его предоставления, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

Вариант II. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 30 дней. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

7.3.5. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

7.3.6. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

7.3.7. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (преподавательской) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

7.3.8. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

7.3.9. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

7.3.10. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

8. Оплата и нормы труда

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Приоритетным направлением на период действия Договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

8.1.2. Нормативные затраты на оказание муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, органов местного самоуправления.

8.1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организации, финансируемых из соответствующих бюджетов» (ст. 135 ТК РФ), ежегодно утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югра, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

8.1.4. Системой оплаты труда организации устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный

месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

8.1.5. Установление или изменение систем оплаты труда работников организации осуществляются с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда.

8.1.6. При совершенствовании системы оплаты и стимулирования труда работников организации необходимо учитывать следующее:

- заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- за труд равной ценности производится равная оплата, не допускается какая бы то ни была дискриминация – различия, исключения, предпочтения, не связанные с деловыми качествами работников;

- в соответствии с трудовым законодательством одним из обязательных условий трудового договора, заключаемого с педагогическим работником, являются условия оплаты его труда, в том числе размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

- под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю;

- ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками;

- в одной организации размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не должны различаться по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы;

- установление дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- средства, предназначенные на оплату труда в организациях (без учета районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате и дополнительной компенсации к заработной плате), перераспределяются таким образом, что на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направляется не менее 70% фонда оплаты труда организации;

- размеры выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть не ниже установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. В случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, переведенными на режим гибкого рабочего времени, почасовой учет этих работ ведется суммарно по отношению к установленному учетному периоду (неделя, месяц), т.е. сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в соответствии с действующим законодательством - в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы. Конкретные размеры повышенной оплаты труда необходимо также устанавливать в коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

8.1.9. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере, 40 % часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в

ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

8.1.10. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

8.1.11. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

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

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

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

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

8.1.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе-Югра.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателями в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета г. Когалыма и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

8.1.14. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, заведование кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

8.1.15. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме согласно законодательству (ст.136 Трудового кодекса РФ).

Сроки выплаты заработной платы:

23 число – оплата за первую половину текущего месяца (аванс),

8 число – оплата за отработанный месяц.

Заработная плата перечисляется на банковские карты «МИР» (выбор банка осуществляется работником самостоятельно с учетом заключенных договоров между учреждением и банком).

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

8.2. В области оплаты труда действуют следующие положения:

8.2.1. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, распределение стимулирующего фонда оплаты труда принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.2.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

8.2.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

8.2.4. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

8.2.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (Приложение № 6).

8.3. Стороны согласились, что в соответствии с отраслевой системой оплаты труда:

8.3.1. Система оплаты труда в организации, в том числе порядок и условия выплат компенсационного, стимулирующего, социального и иного характера, устанавливаются муниципальными правовыми актами, настоящим Договором, Отраслевым соглашением, локальными нормативными актами организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета г. Когалыма.

8.3.2. Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат.

При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленного районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за особые достижения;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

Работникам при наличии обоснованной экономии фонда заработной платы, за счет средств от приносящей доход деятельности по приказу руководителя учреждения, согласованному с главным распорядителем бюджетных средств, может производиться единовременное премирование:

- к юбилейным и праздничным датам;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

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

8.3.4. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с настоящим Договором, локальным нормативным актом организации.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Средняя школа № 5».

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

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

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. Премия по итогам работы за год выплачивается в полном размере работникам, которые состояли в списочном составе полный календарный год.

8.3.5. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);
- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 ТК РФ по результатам специальной оценки рабочих мест.

8.3.6. К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

8.3.7. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может

составлять до 100% от должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по должности или вакансии.

8.3.8. Порядок и условия осуществления указанных выплат определяется в Положении об оплате труда МАОУ «Средняя школа № 5».

8.3.9. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

8.3.10. За осуществление функций по классному руководству предусмотрена из федерального бюджета выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за класс, если классное руководство в двух и более классах, то 10000 рублей, а также дополнительная выплата (доплата) из средств областного бюджета.

Снижение размера выплаты денежного вознаграждения за классное руководство из областного бюджета, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года, не допускается.

Размер ежемесячного денежного вознаграждения из средств федерального бюджета не зависит от количества обучающихся в классе (классах).

Вознаграждение за классное руководство выплачивается с учетом районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в общеобразовательной организации для выплаты заработной платы, за фактически отработанное время;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

8.4. Работодатель:

8.4.1. Производит ежемесячную надбавку на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями 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 надбавки 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.

Размер надбавки, вне зависимости от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должен составлять - 110 рублей в месяц при условии отработки нормы рабочего времени.

8.4.2. Производит ежемесячную доплату за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности работникам организации:

- в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук;
- 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

8.4.3. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

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

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со ст. 315, 316, 317 ТК РФ и законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со ст. 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.4.4. Производит единовременную выплату **молодым специалистам** в размере двух должностных окладов по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца при поступлении на работу впервые в

организацию и осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией.

8.4.5. Производит ежемесячную доплату молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых трех лет работы по специальности в размере 4500 рублей. Выплата производится в целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 35 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию – дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на три года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ, в частности п. 5, 6, 7, 8, 11, 14 ст. 81 ТК РФ.

При этом в случае перевода из одной организации отрасли в другую, статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

8.4.6. Производить работникам организации один раз в календарном году единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной 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 соответствует сумме не менее чем одна целая две десятых и не более двух месячных фондов заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой должности, устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации.

Единовременная выплата 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 при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 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 в течение календарного года за виновные действия.

8.4.7. Предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Дни предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом руководителя организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении (Постановление Правительства РФ от 13.10.2014г. № 1048).

8.4.8. Производит компенсацию стоимости санаторно-курортного лечения. Компенсация стоимости санаторно-курортных путевок на отдых работникам и членам их семей осуществляется согласно Постановлению Администрации города Когалыма.

8.4.9. Обеспечивает работников, достигших пенсионного возраста, необходимыми документами для назначения пенсий (по их заявлению).

8.4.10. Своевременно перечисляет взносы, определённые законодательством.

8.4.11. Ежемесячно и своевременно производит отчисления на счет городской организации Профсоюза денежные средства для проведения культурно-

массовой, физкультурно-оздоровительной работы в размере 0,15% от объема ассигнований, направляемых на оплату труда.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Для обеспечения социальной защищенности работников организации:

9.1.1. Устанавливаются следующие дополнительные выплаты социального характера:

- единовременная выплата работникам, выходящим на пенсию по возрасту;
- единовременная материальная помощь на погребение;
- предоставление оплачиваемого отпуска в случаях свадьбы работника, смерти близких родственников;
- оплата путевки для санаторно-курортного лечения работника;
- единовременное вознаграждение работающим юбилярам;
- оплата льготного проезда к месту отдыха и обратно.

9.1.2. Производится компенсация расходов на оплату стоимости **проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно** (согласно Приложению 3).

9.1.3. Предоставляются гарантии и компенсации работникам, заключившим трудовые договоры о работе в образовательных организациях и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя согласно действующего Постановления Администрации города Когалыма на дату прибытия специалиста.

9.1.4. Производится оплата стоимости проезда работника и членов 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 (согласно Приложению 3).

9.1.5. Производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту **получения медицинской помощи** и обратно (согласно Приложению 3).

9.2. Единовременные выплаты:

9.2.1. Производить единовременное вознаграждение **работающим юбилярам**, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в образовательных организациях г. Когалыма и МАУ «Информационно - ресурсный центр города Когалыма» не менее 10 лет, в размере 10000 (Десять тысяч) рублей. Выплата работающим юбилярам осуществляется на основании приказа руководителя организации, выплата руководителю организации осуществляется на основании приказа начальника Управления образования.

Выплату производить за счет средств, полученных от предпринимательской и приносящей доход деятельности и (или) за счет обоснованной экономии средств города Когалыма субсидии на выполнение муниципального задания муниципального автономного учреждения.

9.2.2. Производить единовременную выплату работникам, отработавшим в образовательных организациях г. Когалыма не менее 15 лет и уволившимся из образовательной организации г. Когалыма в связи с выходом на пенсию в размере месячного фонда оплаты труда, кроме руководителей, заместителей руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее 10 лет в образовательных организациях, расположенных на территории города Когалыма, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере произведения 112050 рублей и базового коэффициента (базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования) без учета районного коэффициента и северной надбавки.

9.3. Производить **оплату проезда на похороны:**

9.3.1. Работнику производится оплата проезда на похороны и обратно близких родственников (мужа (жены), детей, родителей), полнородных и не полнородных братьев и сестер (далее - оплата проезда) на основании заявления на имя руководителя организации с приложением соответствующих документов:

- проездные билеты (оплата проезда осуществляется до пункта назначения указанного в - проездных документах);
- копии свидетельства о смерти;
- копии свидетельства о браке или копии свидетельства о рождении;
- копии документов, подтверждающих родство.

9.3.2. Оплата проезда производится бухгалтерией организации по основному месту работы работника на основании приказа руководителя организации.

9.3.3. Оплата проезда может производиться перед отъездом работника, исходя из его примерной стоимости. Окончательный расчет производится по возвращении работника на основании предоставленных билетов.

9.3.4. Оплата проезда работника личным транспортом к месту похорон умершего родственника и обратно производится в соответствии с п. 1.5, 1.6, 1.7, 1.8 приложения № 3 настоящего Договора.

9.3.5. Если смерть близких родственников (мужа (жены), детей, родителей), полнородных и не полнородных братьев и сестер произошла во время очередного отпуска работника, то работнику также оплачивается проезд до места погребения и обратно на основании документов указанных, в п. 1.1 приложения № 3 настоящего Договора.

9.3.6. При погребении близкого родственника (умершего в Когалыме) за пределами города Когалыма, также производится оплата проезда к месту похорон и обратно по предоставлению документов, указанных в п. 1.1 и 1.2 приложения № 3 настоящего Договора.

9.4. Производить единовременную выплату **материальной помощи в случае смерти близких родственников:**

9.4.1. Материальная помощь выплачивается в случае смерти близких родственников (муж (жена), дети, родители) в размере 10000 рублей.

9.4.2. Выплата материальной помощи производится бухгалтерией по основному месту работы работника на основании приказа руководителя организации.

9.4.3. Для получения материальной помощи в случае смерти близких родственников работник обращается с заявлением на имя руководителя организации с приложением соответствующих документов:

- копии свидетельства о смерти;
- копии свидетельства о браке или копии свидетельства о рождении;

- копия документов, подтверждающих родство.

9.5. Производить единовременную выплату материальной помощи в случае смерти работника организации.

9.5.1. Материальная помощь выплачивается в случае смерти работника в размере 10000 рублей.

9.5.2. Для получения материальной помощи в случае смерти работника с заявлением на имя руководителя организации обращается муж (жена) умершего работника с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о браке). В случае отсутствия мужа (жены) с заявлением на имя руководителя организации могут обратиться родители или совершеннолетние дети умершего работника, организующие процедуру похорон, с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении).

9.5.3. Материальная помощь в случае смерти близких родственников работника или работника организации выплачивается, если обращение за ней последовало не позднее шести месяцев со дня смерти.

9.5.4. В случае смерти работника организации оплачиваются расходы на погребение по предъявленным документам (копии свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих расходы на погребение), но не более 50000 рублей.

9.5.5. В случае смерти работника и погребении его за пределами города Когалыма оплачиваются расходы на погребение и транспортировку по предъявленным документам (копии свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих расходы на погребение и транспортировку), но не более 70000 рублей.

9.5.6. В случае смерти нескольких близких родственников работника материальная помощь в установленном размере выплачивается по каждому факту смерти.

9.6. Профком:

9.6.1. Осуществляет контроль за правильностью начисления заработной платы, распределением стимулирующего фонда оплаты труда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югра и органами исполнительной и законодательной власти муниципального образования г. Когалыма.

9.6.2. Оказывает бесплатную консультативную, методическую, правовую и практическую помощь членам Профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные органы.

9.6.3. Иницирует внесение дополнений и изменений в нормативные правовые акты организации:

- своевременной индексации окладов (ставок) и должностных окладов работников в связи с ростом потребительских цен;

- выплаты единовременного вознаграждения работникам при прекращении трудовых отношений, в связи с выходом на пенсию по старости.

- выплаты работникам ежемесячных доплат за почетные звания «Отличник народного просвещения (образования)», «Почетный работник ... образования»;

- выплата единовременного вознаграждения молодым специалистам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по

имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу в организацию по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам организации.

10. Гарантии и льготы для членов Профсоюза, обеспечиваемые работодателем и первичной профсоюзной организацией

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 4 к Договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год, а также иные положения, установленные приложением № 1.

10.1.2. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается руководителем образовательной организации на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим Соглашением и коллективным договором образовательной организации.

10.1.3. Работодателям не допускать изменений условий трудового договора либо расторжения трудового договора с педагогическим работником по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

10.1.4. При сокращении численности или штата работников образовательной организации преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии, семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях, работники, имеющие отраслевые награды;

председатель первичной организации Профсоюза, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

10.1.5. Работникам, приобретшим путёвки на лечение (по медицинским показаниям), ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставлять вне графика отпусков.

10.1.6. Работникам с **ненормированным рабочим днем** предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем: директор, заместители директора, главный бухгалтер, слесарь-сантехник.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляет не менее 3 календарных дней. Оплата дополнительных отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день директора, составляет 3 дня.

10.1.7. Предоставлять по личному заявлению работников дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы (при наличии экономии фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств организации и если эти дни рабочие по табелю, и не совпадают с выходными днями) в случаях:

- рождения ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- регистрации брака самого работника – 3 календарных дня;
- регистрации брака детей работника – 1 календарный день;
- смерти членов семьи (супруга (и), детей, отца, матери) – 5 календарных дней;
- проводов в армию сына (отцу, матери) – 1 календарный день;
- имеющим детей-школьников 1 класса – 1 день (1 сентября).

10.1.8. Предоставлять **дополнительные отпуска** с сохранением заработной платы:

а) в количестве 5 календарных дней председателю первичной профсоюзной организации, в соответствии со ст. 377 ТК РФ;

б) работникам, не имевшим в текущем учебном году (с 01 июня по 31 мая) потерь рабочего времени из-за временной нетрудоспособности - 3 дня;

в) членам профсоюзного комитета – 3 дня;

г) работникам, получившим значок ГТО - 1 день.

Эти дни соединяются с основным отпуском и устанавливаются независимо друг от друга без права переноса на другой год.

10.1.9. В дни осенних, зимних и весенних каникул для самообразования предоставлять руководителю организации, заместителям руководителя и педагогическим работникам школы по **1 оплачиваемому методическому дню**.

10.1.10. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней по его письменному заявлению:

- работникам, имеющим 2х и более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работающим пенсионерам по старости.

10.1.11. Производить ежемесячно выплату неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 10% от произведения тарифной ставки и базового коэффициента за социально-значимую работу.

10.1.12. Увольнение работника по пунктам 2, 3 (б) и 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82, 374 ТК РФ).

10.1.13. За счет средств профсоюзной организации член Профсоюза может получить материальную помощь:

- в связи с кражей имущества;
- в связи со стихийным бедствием;
- в связи со смертью близкого родственника (муж (жена), дети);
- родственники – по случаю смерти члена профсоюза – работника организации;
- в связи с длительной болезнью;
- в связи с дорогостоящим лечением;
- в связи с трудным материальным положением.

Заявление работника на получение материальной помощи подается в профком вместе с документальным подтверждением. Материальная помощь предоставляется в течение одного месяца со дня подачи заявления в профком. Сумма материальной помощи определяется решением профкома в зависимости от стажа в профсоюзной организации и выплаченных взносов.

11. Охрана труда

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением норм и правил охраны труда работниками организации.

11.1.2. Предусматривать финансовое обеспечение для проведения независимой экспертизы условий труда в организации.

11.1.3. Систематически обучать по вопросам организации охраны труда и осуществлять проверку знаний, требований охраны труда руководителя организации, председателя первичной профсоюзной организации и профсоюзных уполномоченных по охране труда.

11.1.4. Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях.

11.1.5. Выделять средства на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями законодательства по охране труда, в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда организации, использование которых отражается в соглашении об охране труда.

11.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими и иными необходимыми средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда (согласно Приложению № 4).

11.1.7. Работодатель способствует финансовому обеспечению мер по охране труда и пожарной безопасности, капитального и текущего ремонта зданий, замены вышедшего из строя оборудования, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации, проведения специальной оценки условий труда.

11.1.8. Согласно ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем абзаце (часть третья статьи 185.1 ТК РФ), при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть вторая ст. 185.1 ТК РФ введена Федеральным законом от 31.07.2020 № 261-ФЗ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

11.2. Профком:

11.2.1. Организует обучение профсоюзного актива по вопросам условий и охраны труда; осуществляет общественный контроль за соблюдением условий и охраны труда в организации.

11.2.2. Председатель первичной профсоюзной организации, профсоюзные уполномоченные лица по охране труда осуществляют контроль за состоянием охраны труда в организации и выполнением работодателем своих обязанностей по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором, соглашениями по охране труда.

11.2.3. В случае неблагоприятных условий труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, кабинетах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), выявленных нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации вправе информировать об этом работодателя и при непринятии мер направлять представления в Государственную инспекцию труда ХМАО - Югра о приостановке выполнения работ в данной организации до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

11.3. Работодатель обязан:

11.3.1. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- 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. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации за счет бюджетных средств осуществляется на основании ст. 212, 213 ТК РФ, Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «О порядке проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- беспрепятственный допуск в организации общественного инспектора по охране труда для осуществления надзора за состоянием условий охраны труда и техники безопасности.

11.3.2. Выполнять представления внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ.

11.3.3. В соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 (далее – 426-ФЗ) обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест (если аттестация рабочих мест не проводилась, или если срок действия результатов аттестации рабочих мест истек), в том числе внеплановой специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда сохранять выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за вредные условия труда не менее 4 %, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

11.3.4. Предусмотреть участие представителей профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда посредством:

- включения председателя первичной профсоюзной организации в комиссию по проведению специальной оценки условий труда,

- предоставления права на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалования,

- возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда;

- осуществления профсоюзного контроля за соблюдением требований 426-ФЗ в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством Российской Федерации о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

11.3.5. Учитывать результаты спецоценки условий труда при:

- предоставлении работникам гарантий и компенсаций за работу во вредных или опасных условиях труда;
- разработке и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, а также средствами коллективной защиты;
- контроле за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации обязательных предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров;
- оценке уровня профессиональных рисков;
- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установлении дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- расчете скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11.3.6. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11.3.7. Совместно с председателем первичной профсоюзной организации осуществляют организацию отдыха, проведение оздоровительных мероприятий, санаторно-курортного лечения работников за счет средств фонда социального страхования, выделяемых для приобретения санаторно-курортных путевок работающим во вредных условиях труда с целью профилактики профзаболеваний.

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

11.4. Обязанности работника в области охраны труда.

11.4.1. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- знать инструкцию по охране труда по занимаемой должности и видам выполняемых работ;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

12. Гарантии прав первичной профсоюзной организации

12.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Отраслевым Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом организации, соответствующим Положением об организации Профсоюза, настоящим Договором.

12.2. Работодатель:

12.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации, создавать условия для осуществления их деятельности согласно ст. 377 ТК РФ.

12.2.2. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собраний членов Профсоюза, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений; предоставляют средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету.

12.2.3. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

12.2.4. Освобождает каждый вторник с 11 часов до 15 часов председателя первичной профсоюзной организации для работы в заседаниях президиума городской организации Профсоюза.

12.2.5. Сохраняет среднюю заработную плату членам комиссии по трудовым спорам на время участия в ее работе.

12.2.6. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников - членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие Договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетный счет городской организации

Профсоюза членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере 1% от их заработка. Членские профсоюзные взносы взимаются со всех видов начисленных работнику сумм, в т. ч. и начисленных из стимулирующей части фонда оплаты труда, составляющих месячную заработную плату работника.

Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей средств на заработную плату работников организации.

12.2.7. Предоставляет председателю первичной профсоюзной организации информацию о деятельности организации, направляет по одному экземпляру нормативных документов, поступивших в организацию, затрагивающих трудовые, социальные права работников организации.

12.2.8. Гарантирует возможность участия с правом голоса председателю первичной профсоюзной организации в работе совещаний, собраний, других мероприятиях работников организации.

12.3. Стороны подтверждают, что представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда подлежат рассмотрению работодателями в недельный срок и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

12.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

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

12.4.2. Члены выборных профсоюзных органов, профсоюзные уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организации, являющихся членами президиума городской организации Профсоюза – не менее 10 рабочих дней в год, внештатными правовыми и техническими инспекторами труда – не менее 6 рабочих дней в год.

12.5. При наличии организованных и финансовых возможностей:

- производить премирование председателя первичной профсоюзной организации, за участие в общественно-государственном управлении организацией, за социально значимую работу, за работу по повышению имиджа организации из фонда стимулирующих выплат;

- 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.

12.6. Стороны договорились, что работодатель согласовывает с председателем первичной профсоюзной организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- Положение о системе оплаты и стимулирования труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.

13. Контроль за выполнением Договора

13.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами, представителями Сторон – работодателем и представителем первичной профсоюзной организации, а также отделом по труду и занятости управления экономики Администрации города Когалыма.

13.2. Представители Сторон ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

13.3. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

13.4. Стороны договорились, что:

13.4.1. Осуществляют контроль за выполнением Договора, и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

13.4.2. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

13.4.4. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору

1.	Гарантии при аттестации педагогических работников	Приложение № 1	58 стр.
2.	Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях	Приложение № 2	64 стр.
3.	Положение о гарантиях и компенсациях для работников организации	Приложение № 3	67 стр.
4.	Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников МАОУ «Средняя школа № 5»	Приложение № 4	83 стр.
5.	Продолжительность отпусков работников МАОУ «Средняя школа № 5»	Приложение № 5	86 стр.
6.	Расчетный листок учителя, специалиста	Приложение № 6	87 стр.

1. Гарантии при аттестации педагогических работников.

1.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Порядок аттестации) ст. 49 Закона № 273-ФЗ, а также Порядок аттестации не предусматривают возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе, путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

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

1.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

1.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования.

1.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

1.4.2. Стороны рекомендуют не включать в состав аттестационной комиссии руководителя организации, а также назначать его председателем аттестационной комиссии.

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

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

1.4.5. В соответствии с ч. 4 ст. 51 Закона № 273-ФЗ, кандидаты на должность руководителя муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются Управлением образования.

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

1.4.7. В соответствии с пунктом 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

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

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

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

1.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

1.5.1. Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее, чем через 2 года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

В соответствии с пунктом 31 Порядка аттестации, истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности, в том числе, в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек.

1.5.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

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

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

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

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

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

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

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

в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

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

незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

1.5.6. Педагогический работник при необходимости, по его желанию, в одном заявлении имеет право указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

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

1.5.8. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом, требования к таким педагогическим работникам проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет не предусмотрены. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск.

1.5.9. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

1.5.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Закона № 273-ФЗ 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.

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

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

1.5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с

требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом 6 пункта 1 ст.32 Федерального закона от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

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

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

1.5.15. 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.

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

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

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

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по

жизнедеятельности	физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении	Преподаватель образовательных организаций

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

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 года после ее установления проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности.

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Положение о гарантиях и компенсациях для работников организаций

**1. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда
и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно**

1.1. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов в соответствии с пунктом 1.3.3 настоящего Положения.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у неработающих членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

Работники, поступающие на работу в организацию, обязаны представить справку с прежнего места работы об использовании (неиспользовании) за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Работникам, указанным в настоящем пункте, а также неработающим членам их семей право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования указанными работниками данного права на прежнем месте работы.

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

Неработающими членами семьи признаются:

а) неработающий (ая) супруг (а) работника. При этом документами, удостоверяющими трудоустройство, являются трудовая книжка, справка из Федеральной налоговой службы, свидетельствующая об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя. В случае отсутствия у супруга (и) работника трудовой книжки работником представляется справка, выданная на имя супруга (и) работника территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации, об уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, подтверждающая наличие или отсутствие трудовой деятельности супруга (и) работника;

б) дети до 18 лет, а также дети, в отношении которых работник (супруг (а) работника) назначен опекуном или попечителем;

в) дети, не достигшие возраста 23 лет, а также лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник (супруг (а) работника) исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком 18 лет,

обучающиеся по очной форме обучения в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования, независимо от места проживания детей (лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей) и места расположения вышеуказанных образовательных организаций. При этом документом, подтверждающим факт обучения, является справка из профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Студенты указанных организаций первого года обучения представляют справки с указанием даты зачисления в профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования;

г) дети, не достигшие возраста 23 лет, а также лица из числа детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник (супруг работника) исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком возраста 18 лет, обучающиеся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трех месяцев после их окончания. Для подтверждения даты окончания общеобразовательных организаций лица, указанные в настоящем подпункте, представляют справки соответствующих общеобразовательных организаций, подтверждающие получение образования в указанных организациях.

д) дети, не достигшие возраста 23 лет, в период проведения отпуска после получения высшего образования по образовательным программам бакалавриата при условии подтверждения факта зачисления в образовательную организацию высшего образования для обучения по образовательным программам следующего уровня высшего образования (специалитет, магистратура) по очной форме в этом же году. В указанном случае компенсация расходов осуществляется после представления документа, подтверждающего факт зачисления (справка образовательной организации высшего образования о зачислении).

1.2.1. 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.

1.2.2. Оплата стоимости проезда неработающих членов семьи работника к месту использования отпуска и обратно производится также в случаях:

а) если члены семьи работника уезжают к месту использования отпуска и обратно в том же календарном году, в котором работник воспользовался правом на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно;

б) если работник, оформив отпуск в льготном периоде соответствующим нормативным актом, не выезжает в отпуск, а неработающие члены семьи выезжают к месту отдыха.

1.2.3. Для возмещения расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно необязательна регистрация по одному месту жительства работника и неработающих членов его семьи, указанных в подпунктах "б", "в", и "г" пункта 1.2 настоящего Положения.

Возмещение расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно осуществляется неработающим супругам работников, проживающим в городе Когалыме.

1.2.4. В случае поездки воздушным транспортом чартерным рейсом детей работника, не достигших возраста 12 лет, при наличии справки о равной стоимости

авиабилетов взрослого пассажира и ребенка оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно производится в размере 100 процентов стоимости авиабилета взрослого пассажира.

1.2.5. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда воздушным транспортом к месту использования отпуска и обратно несопровождаемых детей работника в возрасте от 2 до 12 лет под наблюдением перевозчика осуществляется с учетом требований, установленных в подпункте "в" пункта 1.3.1 настоящего Положения, на основании справки организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда детей до 12 лет без услуги наблюдения перевозчиком, но не более фактически произведенных расходов.

1.2.6. Компенсация указанных расходов более одного раза в текущем году не производится.

1.2.7. В случае, если оба родителя ребенка являются работниками одной организации, у каждого из родителей в одном календарном году имеется право на компенсацию расходов по проезду их ребенка к месту использования отпуска и обратно вне зависимости от использования указанного права одним из родителей в данном календарном году.

1.3. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

1.3.1. Оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, а также оплату стоимости авиационных горюче-смазочных материалов (топливного сбора), но не выше стоимости проезда:

а) железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда, кроме вагонов повышенной комфортности;

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

в) воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

г) автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями.

1.3.2. Оплату стоимости проезда транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы.

При отсутствии проездных документов (билетов) от места жительства к аэропорту вылета из городов Сургута, Нижневартовска, Ноябрьска, считать данные города началом (окончанием) маршрута следования к месту проведения отпуска и обратно.

1.3.3. Оплату стоимости провоза ручной клади и багажа общим весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого неработающего члена семьи независимо от норм бесплатного провоза ручной клади и багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следуют работник и неработающие члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов (в том числе оплату стоимости перевозки собак, птиц и

иных животных, указанных в правилах перевозок пассажиров и багажа, утвержденных Министерством транспорта Российской Федерации);

в количестве одного места ручной клади и одного места багажа на работника и одного места ручной клади и одного места багажа на каждого неработающего члена семьи согласно нормам провоза ручной клади и багажа, указанным в правилах перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, утвержденных Правительством Российской Федерации, в размере документально подтвержденных расходов.

1.4. В случае, если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 1.3 раздела 1 настоящего Положения, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда на дату приобретения билета в соответствии с установленными категориями проезда, выданной работнику (неработающим членам его семьи) организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов) (далее - транспортное агентство), исходя из тарифов транспортной организации, осуществившей перевозку. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

При использовании работником отпуска в пределах территории Российской Федерации по договору о реализации туристского продукта (далее - туристский договор), если стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту жительства включена в стоимость туристской путевки, компенсация расходов на оплату стоимости проезда производится на основании справки или иного документа (счета на оплату стоимости проезда или других документов) туристской организации, заключившей с работником туристский договор, о стоимости проезда в общей стоимости договора о реализации туристского продукта, а также копий туристского договора и документа, подтверждающего оплату туристских услуг.

В случае, если работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту жительства при предъявлении справки о стоимости проезда кратчайшим путем преобладающим в маршруте следования работника видом транспорта, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), но не более фактически произведенных расходов. При этом кратчайшим маршрутом следования признается наименьшее расстояние от места жительства работника до места использования отпуска, включая промежуточные пункты следования, находящиеся последовательно в направлении от места жительства работника к месту использования отпуска и обратно по существующей транспортной схеме.

В случае отсутствия прямого маршрута от места жительства к месту использования отпуска и обратно работодатель компенсирует работнику стоимость проезда не более чем по двум промежуточным пунктам следования (в каждую из сторон) по фактически произведенным расходам.

Об отсутствии прямого маршрута от места жительства к месту использования отпуска и обратно работник представляет справку, выданную организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов).

Справка об отсутствии прямого маршрута от места жительства к месту использования отпуска и обратно не представляется в случаях, если

промежуточными пунктами следования от места жительства работника к месту использования отпуска и обратно являются:

в западном направлении - г. Екатеринбург, или г. Москва, или г. Тюмень, в восточном направлении - г. Екатеринбург, или г. Москва, г. Новосибирск;

населенные пункты Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в которых расположены железнодорожная станция, пристань, аэропорт, автовокзал.

1.4.1. При приобретении работником авиабилета, оформленного в бездокументарной форме (электронный авиабилет), железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет), билета на паромную переправу, оформленного в бездокументарной форме, (электронный билет на переправу) подтверждающими документами являются:

- при проезде воздушным транспортом - распечатка электронного пассажирского билета в гражданской авиации - сформированная автоматизированной информационной системой оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного авиабилета на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета, а также посадочный талон, подтверждающий перелет подотчетного лица по указанному в электронном авиабилете маршруту;

- при проезде железнодорожным транспортом - распечатка электронного билета на железнодорожном транспорте - контрольный купон электронного проездного документа (билета) (выписка из автоматизированной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте);

- при проезде паромом - распечатка электронного билета на паромную переправу (выписка из автоматизированной системы управления перевозками на паромной переправе), а также посадочный талон, подтверждающий проезд подотчетного лица по указанному в электронном билете маршруту;

- чек контрольно-кассовой техники или другой документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки, оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности (при оплате наличными денежными средствами);

- слип, чек электронного терминала при проведении операции с использованием банковской карты;

- подтверждение проведенной операции по оплате электронного билета с использованием банковской карты (при оплате банковской картой через веб-сайты) или путем перечисления денежных средств по распоряжению подотчетного лица самим кредитным учреждением;

- справка организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда в случае, предусмотренном пунктом 1.4.2 настоящего Положения.

При проведении операций с использованием банковской карты, держателем которой является супруг (супруга) подотчетного лица, слипы и чеки электронных терминалов с указанной банковской карты являются подтверждением расходов подотчетного лица.

При проведении операций с использованием банковских карт, держателем которых не является подотчетное лицо, а также супруг (супруга) подотчетного лица, слипы и чеки электронных терминалов с указанных банковских карт являются подтверждением расходов подотчетного лица при наличии доверенности в простой письменной форме, подтверждающей оплату третьим лицом по поручению и за счет работника.

При непредставлении распечатки электронного авиабилета (железнодорожного билета), подтверждающих документов, указанных в настоящем

пункте, компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится в соответствии с пунктами 1.17 - 1.18 настоящего Положения.

1.4.2. В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по договору о реализации туристского продукта, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, водным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим Положением.

Основанием для компенсации расходов, в случае отсутствия подтверждающих проезд документов, может также являться копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, а также с отметкой органов пограничного контроля страны пребывания. Компенсация расходов в данном случае производится в соответствии с пунктом 1.17 настоящего Положения.

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

1.5.1. Под личным транспортом работника понимаются принадлежащие на праве собственности ему или членам его семьи (супругу (е), детям, родителям) транспортные средства, отнесенные к категориям "А" и "В" в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5.2. При определении кратчайшего пути к месту использования отпуска и обратно учитывается существующая транспортная схема. Кратчайшим путем признается наименьшее расстояние от места жительства работника до места использования отпуска и обратно по существующей транспортной схеме.

1.6. Оплате подлежит стоимость проезда работника, а также неработающих членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в организации. Оплата стоимости проезда производится работнику по кратчайшему маршруту при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования), кассовых чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, утверждаемыми Министерством транспорта Российской Федерации, или работнику и неработающим членам семьи при предъявлении справок организаций, осуществляющих продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне при документальном подтверждении пребывания работника и неработающих членов его семьи в месте использования отпуска.

В случае отсутствия сведений о нормах расхода топлива соответствующей марки транспортного средства в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации оплата стоимости проезда производится в соответствии с данными о расходе топлива, указанными в инструкции по эксплуатации транспортного средства, либо на основании данных о расходе топлива соответствующей марки транспортного средства смешанного цикла, представленных официальными дилерами производителей транспортных средств.

1.7. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится в случае проезда на транспортном средстве, принадлежащем работнику или членам семьи (супругу (е), детям, родителям), при представлении следующих подтверждающих документов:

- маршрутный лист (приложение 1 к настоящему Положению) или справка (приложение 2 к настоящему Положению), получаемые в организации, в которых должны быть отметки (территориального органа Федеральной миграционной службы, органа внутренних дел, органа местного самоуправления, жилищно-эксплуатационной организации, управляющей организации, товарищества собственников жилья, гостиницы, кемпинга, туристической базы, санатория, дома отдыха, пансионата либо иного подобного учреждения) о прибытии в место проведения отпуска и выбытии из места проведения отпуска (либо отметка органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации), или другие документы, подтверждающие нахождение в пункте отдыха;

- копии свидетельства о регистрации или паспорта транспортного средства, подтверждающие право собственности на транспортное средство работника или членов его семьи (супруга(и), детей, родителей);

- квитанции об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовые чеки автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства или справки организаций, осуществляющих продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне.

1.8. В случае если при следовании работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно автомобильное сообщение между соответствующими населенными пунктами отсутствует, оплата производится по платежным документам о стоимости перевозки принадлежащего работнику транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме.

1.9. При проведении отпуска за пределами территории Российской Федерации возмещение расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно производится в размере стоимости проезда до пограничного пункта (пункта пропуска), в котором сделана отметка о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

1.10. Возмещению при следовании за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту подлежит процентная часть стоимости воздушной перевозки, соответствующая процентному отношению ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии.

Возмещение процентной части стоимости воздушной перевозки, указанной в абзаце первом настоящего пункта, осуществляется на основании справки транспортной организации, осуществляющей перевозку, о стоимости воздушной перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (авиабилета).

1.10.1. При непредставлении работником справки, указанной в абзаце втором пункта 1.10 настоящего Положения, для возмещения процентной части стоимости воздушной перевозки работодателем используются процентные значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии применительно к указанным в перевозочном документе (авиабилете) аэропортам

вылета и прилета, приведенные в соответствии с данными ФГУП "Госкорпорация по ОрВД" ГЦ ЕС ОрВД (адрес сайта: <http://www.matfmc.ru>) в приложении "Процентные значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии" к Официальному толкованию отдельных норм Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры", утвержденного постановлением Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.03.2010 N 4676 "Об утверждении Официального толкования отдельных норм Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" (далее - приложение).

При отсутствии в приложении необходимого процентного значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии работодателем используются следующие указанные в приложении процентные значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии:

- от международного аэропорта Российской Федерации, являющегося ближайшим к международному аэропорту Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до зарубежного аэропорта, в котором совершена посадка;
- от международного аэропорта Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до зарубежного аэропорта, являющегося ближайшим к зарубежному аэропорту, в котором совершена посадка.

При отсутствии в перевозочном документе (авиабилете) стоимости воздушной перевозки компенсация процентной части стоимости такой перевозки осуществляется в порядке, установленном настоящим пунктом и пунктом 1.10 настоящего Положения, на основании справки о стоимости воздушной перевозки, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), а в случае, если стоимость воздушной перевозки включена в стоимость туристской путевки, - на основании справки или иного документа (счета на оплату стоимости проезда или других документов) туристской организации, заключившей с работником туристский договор, о стоимости воздушной перевозки в общей стоимости договора о реализации туристского продукта, а также копий туристского договора и документа, подтверждающего оплату туристских услуг.

1.11. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, а также другие предоставляемые работнику дни отдыха и выходные дни, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа. Выезд работника к месту использования отпуска может осуществляться по окончании рабочего дня (смены), предшествующего дню отпуска или указанным в настоящем пункте дням отдыха и выходным дням.

Компенсация указанных расходов производится также при нахождении работника в отпуске без сохранения заработной платы, а также, если работнику предоставлены дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Возвращение работника из места использования отпуска к месту жительства может осуществляться в день выхода на работу из отпуска до начала рабочего дня (смены).

1.12. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника организации и неработающих членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

Письменное заявление о выплате средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно предоставляется работником не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

1.12.1. Для окончательного расчета в случае выплаты работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, посадочных талонов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и неработающих членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящим Положением, работником представляются справка о стоимости проезда, выданная организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), справка или иной документ (счет на оплату стоимости проезда или другие документы) туристской организации, заключившей с работником туристский договор, о стоимости проезда в общей стоимости договора о реализации туристского продукта с приложением копии туристского договора и копии документа, подтверждающего оплату туристских услуг, справка, выданная транспортной организацией, осуществляющей перевозку, о стоимости воздушной перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (авиабилета), копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, справка организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда детей до 12 лет без услуги наблюдения перевозчиком.

Для окончательного расчета работники, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, числящиеся в списочном составе организации и состоящие в трудовых отношениях, обязаны в течение трех рабочих дней с даты прибытия в место проживания из места отдыха представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением документов, указанных в абзаце первом настоящего подпункта.

Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то компенсация расходов производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов.

В случае утраты посадочного талона представляется справка, подтверждающая проезд (авиаперелет, железнодорожный проезд, паромная переправа) от места отправления к месту прибытия, выданная транспортной организацией, осуществившей данную перевозку.

Окончательный расчет производится по возвращении работника из отпуска на основании представленных билетов или других документов, указанных в настоящем Положении, в течение месяца со дня представления авансового отчета работником.

В случае утраты билета, в том числе авиабилета, оформленного в бездокументарной форме (электронный авиабилет), железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет), представляются справка, подтверждающая проезд, с указанием даты, маршрута и стоимости проезда, выданная транспортной организацией, осуществившей перевозку, а также документы, подтверждающие расходы. При невозможности представления указанной справки оплата стоимости проезда производится в соответствии с пунктом 1.17 настоящего Положения.

1.12.2. Работник в течение одного месяца после представления авансового отчета обязан в полном объеме возратить средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно, или возратить разницу в случае превышения авансовой суммы над фактическими расходами.

1.13. Указанные в настоящем разделе Положения выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

1.14. Вышеуказанные выплаты осуществляются только на покрытие расходов по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй годы работы, учитывая, что период, в котором у работника возникает право на компенсацию указанных расходов, составляет два года, в дальнейшем у работника возникает данное право в третьем году работы за второй и третий годы работы в данной организации, за четвертый и пятый годы - начиная с четвертого года работы и так далее. Право на оплату проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно у неработающих членов семьи работника возникает при предоставлении этого права работнику путем издания работодателем соответствующего распоряжения (приказа).

1.15. Расчетным периодом для реализации права на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отпуска и обратно является календарный год после использования работником права на льготный проезд за первый год работы в данной организации.

1.16. По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

1.17. При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

1.18. При утрате проездных документов компенсация расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно производится при документальном

подтверждении пребывания работника и неработающих членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания, а также при нотариальном удостоверении факта нахождения в определенном месте) на основании справки организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов) о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

а) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

в) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты Х группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

г) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

1.19. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно у лиц, находящихся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком, числящихся в списочном составе организации и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. Данные лица имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

2. Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом

2.1. Работникам, заключившим трудовые договоры (служебные контракты) о работе в организации и прибывшим в соответствии с этими договорами (контрактами) из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

а) единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

б) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

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

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

- личным транспортом в соответствии с положениями пунктов 1.5 - 1.8 настоящего Положения;

- в) оплата стоимости провоза багажа (железнодорожным или автомобильным транспортом) не выше пяти тонн на семью по фактическим расходам;

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

2.2. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора (служебного контракта) в организации.

2.3. Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в город Когалым, в случае:

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

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

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

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

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

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

- личным транспортом в соответствии с положениями пунктов 1.5 - 1.8 настоящего Положения;

- оплата стоимости провоза багажа (железнодорожным или автомобильным транспортом) не выше пяти тонн на семью по фактическим расходам.

2.4.1. При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, вышеуказанным лицам по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью до конечного географического пункта пересечения государственной границы Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным или автомобильным

транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным транспортом.

2.4.2. Работник обязан представить письменное заявление об оплате стоимости провоза багажа, а также:

а) копию документа, подтверждающего изменение места жительства и указывающего адрес его нового места жительства;

б) справку с места работы супруга (супруги) о том, что данной семье не производилась компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства;

в) копию договора перевозки груза (багажа) и (или) иные документы, подтверждающие перевозку груза (багажа);

г) платежные документы.

2.4.3. При провозе груза (багажа) контейнером оплате подлежат расходы, связанные с оплатой использования контейнера, его провоза, погрузки и разгрузки (работа крана), опломбирования контейнера.

2.4.4. При провозе груза (багажа) оплате не подлежат расходы, связанные с оплатой дополнительных услуг (сборы, комиссии), в том числе добровольного страхования при оформлении провоза груза (багажа), хранения груза (багажа), сбора за оценку стоимости груза (багажа), визирования документов, заполнения накладной и заявки, выдачи справки, паллетирования груза, упаковки груза и других дополнительных услуг.

2.4.5. При утрате проездных документов, но при наличии документа, подтверждающего проезд (справка транспортной организации, осуществившей перевозку), оплата стоимости проезда производится в соответствии с пунктами 1.17, 1.18 настоящего Положения.

2.5. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность по вышеуказанному основанию сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора (служебного контракта).

2.6. Действие подпункта б) пункта 2.1 настоящего Положения распространяется на лиц, прибывших из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, при условии представления документов, подтверждающих, что им и членам их семей при переезде в город Когалым в связи с расторжением трудового договора (служебного контракта) по прежнему месту работы не оплачивалась стоимость проезда в объеме, установленном настоящим Положением. 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.

2.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику организации один раз за все время работы в городе Когалыме и только по основному месту работы.

3. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту получения медицинской помощи и обратно

3.1. Компенсация предоставляется:

- работникам, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках

Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания;

- детям работников в возрасте до 18 лет, а также детям, указанных работников, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в общеобразовательных организациях, а также в течение трёх месяцев после их окончания, в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования.

3.2. Компенсация предоставляется гражданам, получившим направления для оказания медицинской помощи:

- в медицинских организациях государственной системы здравоохранения, подведомственных Департаменту здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;

- в медицинских организациях государственной системы здравоохранения Российской Федерации, расположенных за пределами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3.3. Направления гражданам для оказания медицинской помощи выдаются в порядке, установленном Департаментом здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3.4. Компенсация предоставляется в виде возмещения фактической стоимости проезда по кратчайшему пути с учетом существующей транспортной схемы на любом виде транспорта, но не выше стоимости проезда:

а) железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

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

в) воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

г) автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями, при следовании к месту лечения и обратно на личном транспорте, компенсация предоставляется в соответствии с пунктами 1.5 - 1.9 настоящего Положения.

3.5. В случае необходимости сопровождения для лиц, получивших направление для оказания медицинской помощи, компенсация также предоставляется сопровождающему лицу. Наличие медицинских показаний для сопровождения устанавливается клинико-экспертной комиссией направляющей медицинской организации.

Сведения о необходимости сопровождения лица, получившего направление для оказания медицинской помощи, отражаются в указанном направлении.

3.6. Компенсация предоставляется после прибытия из медицинской организации к месту постоянного проживания. Право на компенсацию сохраняется в течение одного года. По истечении указанного срока компенсация не предоставляется.

3.7. Для получения компенсации представляются следующие документы:

- заявление на имя руководителя организации;

- копия паспорта (свидетельство о рождении для детей до 14 лет);

- проездные билеты;
- копия направления медицинской организации;
- копия выписки медицинской организации, осуществлявшей оказание медицинской помощи;
- документ, подтверждающий сведения о детях (свидетельство о рождении, об усыновлении (удочерении), установлении отцовства);
- справка с места учебы ребенка, не достигшего возраста 23 лет, обучающегося по очной форме обучения в общеобразовательной организации, а также в течение трёх месяцев после её окончания, в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования.

3.8. Дополнительно к вышеуказанному перечню документов представляются:

- проездные документы сопровождавшего лица;
- копия заключения клинико-экспертной комиссии о необходимости сопровождения.

3.9. Выплата финансовых средств при компенсации стоимости проезда должна быть проведена в срок не более 30 дней от даты регистрации заявления.

3.10. Возмещение расходов, связанных с предоставлением Компенсации лицам, указанным в пункте 3.1 настоящего Положения, осуществляется за счет средств бюджета города Когалыма.

4. Возмещение расходов по найму (поднайму) жилого помещения

4.1. Лицам, приглашенным для работы в муниципальных учреждениях города Когалыма, работодатель производит возмещение расходов по найму (поднайму) жилого помещения.

4.2. К приглашенным лицам относятся граждане Российской Федерации, прибывшие из местности за пределами административно-территориальных границ города Когалыма, которые обладают профессиональными знаниями и навыками, востребованными для осуществления функций муниципальных учреждений города Когалыма.

4.3. Перечень должностей, замещаемых приглашенными лицами, имеющими право на возмещение расходов по найму (поднайму) жилого помещения, порядок, условия и объемы возмещения расходов по найму (поднайму) жилого помещения, устанавливаются муниципальным правовым актом Администрации города Когалыма.

Приложение 1
к Положению о гарантиях и компенсациях для лиц,
работающих в организациях

МАРШРУТНЫЙ ЛИСТ

"__" _____ 20__ г. г. Когалым
Выдан

(фамилия, имя, отчество работника, занимаемая должность)

(фамилия, имя, отчество членов семьи и степень их родства с работником)

в том, что ему (ей) предоставлен отпуск с "__" _____ 20__ г. по "__" _____ 20__ г. с предоставлением права оплаты проезда к месту проведения отпуска и обратно по территории Российской Федерации. В отпуск на личном автотранспорте: государственный номер _____

и марка автомобиля _____

Выбыл из _____ Прибыл в _____
"__" _____ 20__ г. " __" _____ 20__ г.

(должность) (личная подпись) (должность) (личная подпись)
М.П. М.П.

Выбыл из _____ Прибыл в _____
"__" _____ 20__ г. " __" _____ 20__ г.

(должность) (личная подпись) (должность) (личная подпись)
М.П. М.П.

Выбыл из _____ Прибыл в _____
"__" _____ 20__ г. " __" _____ 20__ г.

(должность) (личная подпись) (должность) (личная подпись)
М.П. М.П.

Руководитель кадровой службы

(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение 2
к Положению о гарантиях и компенсациях для лиц,
работающих в организациях

СПРАВКА N ____
для оплаты проезда к месту проведения отпуска
и обратно членам семьи работника

"__" _____ 20__ г. г. Когалым

Выдана _____
(фамилия, имя, отчество работника)
для оплаты проезда к месту проведения отдыха и обратно
1. _____,
(фамилия, имя, отчество членов семьи и степень их родства с работником)
который на личном автотранспорте: государственный номер _____
и марка автомобиля _____

Выбыл из _____ Прибыл в _____
"__" _____ 20__ г. " __" _____ 20__ г.

должность личная подпись должность личная подпись
М.П. М.П.

Выбыл из _____ Прибыл в _____
"__" _____ 20__ г. " __" _____ 20__ г.

должность личная подпись должность личная подпись
М.П. М.П.

Выбыл из _____ Прибыл в _____
"__" _____ 20__ г. " __" _____ 20__ г.

должность личная подпись должность личная подпись
М.П. М.П.

Руководитель кадровой службы

подпись Ф.И.О.

Приложение 4 к Договору

Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников МАОУ «Средняя школа № 5»

№	Наименование профессии/должности в соответствии со штатным расписанием	Наименование СИЗ	Периодичность выдачи	Документ регламентирующий требования к СИЗ
1.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1 год	п. 30 Приложения приказа № 997н от 09.12.2014
2.	Лаборант физики, химии			
3.	Вахтер			
4.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1 год	п. 171 Приложения приказа № 997н от 09.12.2014
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год	
		Перчатки резиновые	12 пар на 1 год	
5.	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1 год	п. 171 Приложения приказа № 997н от 09.12.2014
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на 1 год	
		Очки защитные	До износа	
		Наплечники защитные	Дежурные	
6.	Рабочий по КОРЗ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1 год	п. 135 Приложения приказа № 997н от 09.12.2014
		Сапоги резиновые	1 пара на 2 года	

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год	
		Перчатки резиновые или с точечным покрытием	12 пар на 1 год	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года	
		Брюки на утепляющей прокладке		
		Валенки обрезиненные или валенки с галошами	1 пара на 2 года	
		Рукавицы утепленные	2 пары на 1 год	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
		Очки защитные		
7.	Слесарь - сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на 1 год	п. 148 Приложения приказа № 997н от 09.12.2014
		Сапоги резиновые	1 пара на 2 года	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год	
		Перчатки резиновые или с точечным покрытием	12 пар на 1 год	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года	
		Брюки на утепляющей прокладке		
		Валенки обрезиненные или	1 пара на 2 года	

		валенки с галошами		
		Рукавицы утепленные	2 пары на 1 год	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
		Очки защитные		

Продолжительность отпусков работников МАОУ «Средняя школа № 5»

Должность	Продолжительность основного отпуска, Календарные дни	Продолжительность дополнительного отпуска, календарные дни
Директор	56	16
Заместитель директора	56	16
Главный бухгалтер	28	16
Учитель	56	16
Педагог-психолог	56	16
Учитель-дефектолог (логопед)	56	16
Учитель-дефектолог (олигофренопедагог)	56	16
Педагог-организатор	56	16
Педагог дополнительного образования	56	16
Преподаватель-организатор ОБЖ	56	16
Социальный педагог	56	16
Тьютор	56	16
Бухгалтер	28	16
Экономист	28	16
Специалист в сфере закупок	28	16
Специалист по кадрам	28	16
Специалист по охране труда	28	16
Инженер	28	16
Лаборант	28	16
Секретарь учебной части	28	16
Делопроизводитель	28	16
Библиотекарь	28	16
Администратор	28	16
Уборщик служебных помещений	28	16
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	28	16
Плотник	28	16
Сторож (вахтер)	28	16
Слесарь-сантехник	28	16

Расчетный листок учителя

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК МЕСЯЦ

Ф.И.О. (Таб.номер)

Организация: МАОУ "Средняя школа № 5"

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Стимулирующая выплата						НДФЛ		
Районный коэффициент						Профсоюзные взносы		
Северная надбавка						Негосуд. пенсионный фонд (готовой)		
Классное руководство						Выплачено:		
Оплата по тарификации						Выплата в межрасчетный период		
За квалификационную категорию						Выплата аванса		
Заведование кабинетов						Выплата зарплаты		
Реализация программ профильного обучения								
Проверка тетрадей								
Почетное звание								
Методическое объединение								
Домашнее обучение								
Работа в кабинетах								
Реализация учебной программы								
Компенсация выплата за книгоизд. продукцию								
Внеурочные часы								
Разовые уроки								
Внебюджет								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Страховые взносы в ПФР:

Общий облагаемый доход:

Вычетов социальных:

Расчетный листок специалиста

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК МЕСЯЦ

Ф.И.О. (Таб.номер)

Организация: МАОУ "Средняя школа № 5"

Подразделение:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Стимулирующая выплата						НДФЛ		
Районный коэффициент						Профсоюзные взносы		
Северная надбавка						Негосуд. пенсионный фонд (готовой)		
Доплата за расширенный объем работ						Выплачено:		
Коэффициент специфики						Выплата в межрасчетный период		
Почетное звание						Выплата аванса		
Компенсация выплата за книгоизд. продукцию						Выплата зарплаты		
Коэффициент уровня управления								
Коэффициент масштаба								
Оплата по окладу								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Страховые взносы в ПФР:

Общий облагаемый доход:

Вычетов социальных:

В деле прошито, пронумеровано и скреплено печатью

871 (восемьдесят семь) страниц

<p>Директор МАОУ «Средняя школа № 5» <i>Н.И. Заремский</i></p> <p>Муниципальное автономное учреждение средняя общеобразовательная школа № 5 г. Кувинг, Ханты-Мансийский автономный округ Югра</p>	<p>Председатель педагогической профсоюзной организации МАОУ «Средняя школа № 5» <i>Н.И. Алькина</i></p> <p>Муниципальное автономное учреждение средняя общеобразовательная школа № 5 г. Кувинг, Ханты-Мансийский автономный округ Югра</p>
---	--