

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Ханты-Мансийского района
«Средняя общеобразовательная школа
имени А.С. Макшанцева
п. Кедровый»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020-2023гг.

Представители сторон:

От работодателя:

Директор МКОУ ХМР
«СОШ им.А.С. Макшанцева п.
Кедровый»

 И.А. Ведерникова
(подпись, дата)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ ХМР «СОШ им.А.С.
Макшанцева
п. Кедровый»

 Н.П. Зорина
(подпись, дата)



Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован в комитете экономической политики
администрации Ханты-Мансийского района
(наименование органа по труду)
Регистрационный номер 39
« 05 » июня 2020г.
(дата регистрации)
 Т.В. Кузнецова
(подпись) (Ф.И.О.)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключен между работодателем в лице директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты – Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа имени А.С.Макшанцева п. Кедровый», **Ириной Александровной Ведерниковой** и работниками, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) МКОУ ХМР «СОШ им. А.С.Макшанцева п. Кедровый», **Натальей Павловной Зориной** в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий эффективной деятельности МКОУ ХМР «СОШ им. А.С.Макшанцева п. Кедровый» и является правовым актом.

1.2. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности обеспечения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

1.3. Положения коллективного договора не должны противоречить и ухудшать условия работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников недействительны и не подлежат применению.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии подачи письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю о ежемесячном перечислении 1 процента от их заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации.

1.5. На работников, не являющихся членами Профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с его руководителем.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с соглашениями и нормами действующего законодательства.

1.8. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, ее выборные органы единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации.

1.11. Профсоюзный комитет воздерживается от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, оформляются в письменном виде и подписываются Сторонами.

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

Действие Договора распространяется на всех работников *организации*.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Обязательства сторон

2.1. Работодатель и Работники обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором социальных гарантий и льгот Работников, членов их семей.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечивать эффективную работу организации, создание безопасных условий труда, предоставление Работникам прав, социальных и трудовых гарантий и льгот, установленных настоящим Договором, трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.2. Предоставлять Работникам информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации, необходимую им для ведения переговоров по подготовке, заключению, исполнению коллективного договора.

2.2.3. Принимать решения с учетом мнения профсоюза в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.4. Отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда» (ст.377 ТК РФ).

2.3. *Профсоюзный комитет* обязуется:

2.3.1. Содействовать эффективной работе организации в рамках действующего законодательства, не вмешиваясь в его хозяйственно - распорядительную деятельность.

2.3.2. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, осуществлять контроль за охраной труда.

2.3.3. Представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

2.3.4. Принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему Договору.

2.3.6. При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем представлять интересы всех Работников организации.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения работодателя.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, принятые в *организации*, не нарушать трудовую дисциплину, соблюдать требования по качеству выполняемых работ.

2.4.3. Соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, охране окружающей среды.

2.4.4. Обеспечить правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов и материалов.

3. Трудовые отношения.

Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем, основные права и обязанности Работников, основные права и обязанности Работодателя, рабочее время и время отдыха, дисциплина труда, переводы, перемещения и увольнения Работников, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, (учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий

ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ), особенности отстранения от работы педагогических работников регламентируются в соответствии со ст. 331.1 ТК РФ.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов.

Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, в том числе и к стажу работы, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС) или применяется профессиональный стандарт при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы (квалификация работника устанавливается в виде категории и др.). приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761-н утвержден раздел ЕКС «квалификационные характеристики должностей работников образования», Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации утвержден приказ от 18 октября 2013 г. n 544н «Об утверждении профессионального стандарта "педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего,

среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяются на основании документов государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

Статьей 351.1 ТК РФ определено, что к трудовой деятельности в сфере образования и других сферах, относящихся к несовершеннолетним **не допускаются лица**, которые имеют или имели судимость, подвергались или подвергаются уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

3.5. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72² ТК РФ (временные переводы).

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

3.7. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

Медицинские противопоказания к осуществлению педагогической деятельности выявляются в результате предварительных или периодических медицинских осмотров (обследований).

Если нарушение установленных правил заключения трудового договора по данному конкретному основанию допущено по вине работодателя, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка согласно части 3 статьи 84 ТК РФ.

Если же правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника (например, представление им подложных документов об образовании), то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части 1 статьи 81 ТК РФ (пункт 51 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

3.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

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

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

- работник, избранный председателем первичной профсоюзной организации, в период исполнения им этих обязанностей и др.

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

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

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст.ст. 318, 179, 180, 181 ТК РФ)

- сохранять очередность на жилье на период трудоустройства;

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

3.15. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

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

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

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

- предпринимает предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до **подписания трудового договора** ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором.

4. Рабочее время и время отдыха.

При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется законодательством Российской

Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (далее Приказом Минобрнауки РФ) от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, иными соглашениями, а также в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций осуществляющих образовательную деятельность», для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

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

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

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

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному, выходному дням, работникам уменьшается на 1 час (статья 95 ТК РФ).

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

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

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.6. Работники имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска: за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней;

за работу с вредными и тяжелыми условиями труда на основании специальной оценки условий труда.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемым

руководителем организации с учетом мнения *профкома* не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Отдельным категориям Работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.9. Для руководящих работников, специалистов, служащих и рабочих (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности - 36 часов в неделю для женщин (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.90г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»), устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40** часов в неделю, на одну ставку по основной должности.

4.10. Для педагогических работников учреждения; независимо от занимаемых должностей, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более **36** часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 320, ст. 333 ТК РФ).

4.11. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и положением об оплате труда.

4.12. Неполное рабочий день (смена) - или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК).

4.13. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями, при учете занятости педагогического работника с аудиторной нагрузкой не более **18** часов. При наличии таких перерывов, в случаях, если нагрузка учителя более 18 часов, время перерывов между уроками, согласно требованиям СанПиН 2.4.2.2821-10 (Постановление от 29.12.2010 № 189 утверждения СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях" (с изменениями на 22 мая 2019 года) считать временем отдыха учителя.

4.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного

согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.15. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника или с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, на основании производственной необходимости, по взаимному согласию, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца, пропорционально педагогической нагрузке учителя.

4.17. В каникулярное время работники организации привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, хозяйственная работа на территории, сельскохозяйственная работа пришкольном участке, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.19. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, ст.263 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до **3** дней;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до **5** дней;
- на похороны близких родственников – до **5** дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- другие случаи рассматриваются руководителем ОУ индивидуально.

4.20. Предоставлять ежемесячно **1** дополнительный выходной день без сохранения (сохранения) заработной платы одному из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ)

4.21. По письменному заявлению одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить **4** дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (на следующие месяца эти дни не переносятся) для ухода за детьми – инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет (ст. 262 ТК РФ)

4.22. Беременным женщинам для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях работодатель обязан предоставлять дни с сохранением средней заработной платы по месту работы (ст. 254 ТК РФ). Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключения женской консультации.

4.23. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст.258 ТК РФ).

4.24. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

4.25. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или другим локальным актом учреждения (приказом) по согласованию с профкомом.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

5. Оплата труда

5.1. Работодатель обеспечивает оплату труда каждого Работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения максимальными размерами.

5.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МКОУ ХМР «СОШ им. А.С.Макшанцева п. Кедровый» разработанного в соответствии с учетом:

-государственных гарантий по оплате труда;

-Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 № 597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

-постановления Минтруда Российской Федерации от 10 января 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих»;

-постановления Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (в ред. Постановлений Минтруда России от 21.01.2000 № 7, от 04.08.2000 № 57, от 20.04.2001 № 35, от 31.05.2002 № 38, от 20.06.2002 № 44, от 28.07.2003 № 59, от 12.11.2003 № 75, Приказов Минздравсоцразвития России от 25.07.2005 № 461, от 07.11.2006 № 749, от 17.09.2007 № 605, от 29.04.2008 № 200, от 14.03.2011 № 194, Приказов Минтруда России от 15.05.2013 № 205, от 12.02.2014 № 96, от 27.03.2018 № 197

-приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 791н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»; (редакция от 31.05.2011)

-Закона ХМАО - Югры от 09.12.2004 N 77-оз (ред. от 18.10.2019) "Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций" (принят Думой Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 24.11.2004)

- мнения представительного органа работников.

5.3. Размеры и порядок распределения фонда выплат стимулирующего характера работникам ОУ регулируются Положением о стимулирующих выплатах работникам МКОУ ХМР «СОШ им. А.С.Макшанцева п.Кедровый»;

5.5. Оплата труда узких специалистов и служащих учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепрофессиональным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.6. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: за первую половину текущего месяца 12 числа следующего месяца, за вторую половину – 27 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.7. Работодатель обязан извещать Работников о составных частях заработной платы, причитающихся им за соответствующий период путём выдачи расчётного листка.

5.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы и др.) Работникам производятся выплаты в порядке и размерах, предусмотренных трудовым законодательством.

5.9 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда принятой в МКОУ ХМР «СОШ им. А.С.Макшанцева п. Кедровый»

5.10. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6. Обеспечение занятости, переподготовка, подготовка и повышение квалификации кадров

6.1. Работодатель и *профсоюзный комитет* совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите высвобождаемых работников *организации*.

6.2. Работодатель предоставляет вакантные рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в *организации*, с учетом их квалификации.

6.3. В области подготовки, переподготовки и повышения квалификации Администрация обязуется проводить аттестацию руководителей и других работников *организации* в целях установления занимаемой должности, улучшения работы по подбору и расстановке кадров, мотивирования работников к повышению квалификации.

6.4. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

6.5. Работодатель определяет с учетом мнения (по согласованию) профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников согласно ежегодно утвержденному директором с учетом потребностей школы графику. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

6.6.2. Повышать уровень квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.6.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.6.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.6.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

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

6.6.6. Предоставлять один общий методический день в каникулярное время педагогическим работникам.

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

6.6.8. 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). Статья 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»), 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.

6.6.9. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа (часть 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации)).

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

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

6.7.1. 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.

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

6.7.3. 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 статьей 192 ТК РФ, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

6.7.4. 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.

6.7.5. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации.

Порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей устанавливается локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

В случае если руководители организаций, заместители руководителей, руководители структурных подразделений и их заместители наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают должности, отнесенные к должностям педагогических работников, то они по желанию могут проходить аттестацию в общем порядке,

обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории.

6.7.6. 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.

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

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

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 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.

6.8. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

6.8.1. 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, в связи с чем по ранее действовавшему порядку педагогический работник вынужден был вновь проходить аттестацию на первую квалификационную категорию. При этом, пунктом 31 Порядка аттестации не устанавливаются каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комиссию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

6.8.2. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию, имеет право пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию по другим должностям, по которым в соответствии с Приложением №1 к настоящему Соглашению совпадают профили, без обязательного прохождения аттестации на первую квалификационную категорию и до истечения 2 лет после установления первой квалификационной категории.

6.8.3. 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.

6.8.4. 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.

6.8.5. 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.

6.8.6. 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.

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

6.8.8. 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.

6.8.9. 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.

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

6.8.11. 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.

6.8.12. 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 б пункта 1 статьи 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.

6.8.13. 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.

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

6.8.15. 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.

6.8.16. 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.

6.8.17. 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.

6.9. Стороны рекомендуют предусматривать в территориальных соглашениях и коллективных договорах следующие положения:

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 №1 к Соглашению, 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.

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

7. Охрана труда

7.1. Стороны признают приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия

7.1.1. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.1.2. Приобретать и выдавать за счет собственных средств Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства, в соответствии с:

- перечнем средств индивидуальной защиты, которыми бесплатно обеспечиваются работники;
- перечнем профессий и должностей работников, которым предусматривается выдача специальной одежды и специальной обуви со сроками носки;
- нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам;
- нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

7.1.3. За счет своих средств производить чистку, стирку, ремонт, замену, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты.

7.1.4. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктажи по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.1.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применений работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Организовать за счет собственных средств, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.1.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.9. Информировать работников об условиях и охране труда, об опасных и вредных производственных факторах, как в *организации*, так и на рабочем месте.

7.1.10. Проводить расследование и учет, в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.11. Обеспечить обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.12. Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест, по результатам оценки разрабатывать и согласовывать с *профсоюзным комитетом* планы мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

7.1.13. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка

7.2. Обязанности Работника в области охраны труда:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности.

7.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.3. В области охраны труда *профком* обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, за выполнением мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

7.3.2. Оказывать содействие в организации обучения уполномоченных по охране труда, членов совместной комиссии по охране труда.

7.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.5. Оказывать Работникам необходимую консультационную и методическую помощь по вопросам охраны труда.

7.3.6. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.3. Социальная поддержка по оплате жилого помещения и коммунальных услуг предоставляется категориям лиц, определенных Законом ХМАО - Югры от 23.12.2011 N 129-оз (ред. от 17.10.2018) "О компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, а также иным категориям граждан, проживающих и работающих в сельских населенных пунктах и поселках городского типа Ханты-Мансийского автономного округа - Югры" (принят Думой Ханты-Мансийского автономного округа - Югры 23.12.2011) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2019), в следующих размерах:

в размере 100 процентов фактически понесенных ими расходов на оплату:

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

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

3) электроснабжения.

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

Расходы на оплату поставок твердого топлива компенсируются с учетом членов семей, проживающих совместно с гражданами, по ценам и нормативам потребления твердого топлива, действующим в соответствующем муниципальном образовании автономного округа.

8.4. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в установленные на день вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.5. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.6. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

8.7. Обеспечивает работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси) в пределах территории Российской Федерации, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Если работник воспользовался для проезда в отпуск и обратно личным транспортом, то ему необходимо представить справку кассы о стоимости билета (в плацкартном, купейном вагоне, не люкс) до места проведения отпуска и обратно кратчайшим путем, а также письменные доказательства проезда не менее чем через три населенных пункта - по пути следования в отпуск и обратно. (Если через населенный пункт, где предоставляется эта компенсация работнику, не проходит железная дорога, но есть речной порт, то возможна оплата проезда в каютах III категории на судах речного флота (по справке из кассы речпорта) до населенного пункта, в котором есть железнодорожная станция и обратно, далее оплата билета в плацкартном

вагоне до места проведения отпуска и обратно (по справке из железнодорожной кассы). Также следует поступать, если есть только авиатранспорт, до ближайшего населенного пункта, где есть железная дорога, оплачивается авиабилет эконом-класса (по справке из авиакасси), далее - билета в поезде.)

В соответствии со ст.325 ТК РФ выплаты данной компенсации являются целевыми и не переносятся на следующий год, т.е. не суммируются, если работник своевременно этим своим правом не воспользовался. Но в случае, если работник не воспользовался самим правом для проезда в отпуск и обратно, то он имеет право на льготный проезд на следующий год.

Право на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска возникает у работника одновременно с правом на ежегодный оплачиваемый отпуск ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации, начиная со второго года работы. В дальнейшем работник приобретает право, начиная с третьего (за третий и четвертый годы непрерывной работы), за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д. года работы.

8.8.выплату работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет в размере 5 000 рублей;

Указанные выплаты устанавливаются в пределах экономии по бюджетным средствам и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8.9. Дополнительные гарантии и социальные компенсации работникам МКОУ ХМР «СОШ им. А.С.Макшанцева п. Кедровый» могут устанавливаться дополнительным соглашением или иным локальным актом МКОУ ХМР «СОШ им. А.С.Макшанцева п. Кедровый» не противоречащим установленным нормам в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре и Ханты-Мансийском районе.

8.10. Социальная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах, доведенных бюджетных ассигнований и соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности. Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

8.11. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата).

Единовременная выплата осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда. Основанием для единовременной выплаты работнику является приказ руководителя организации, изданный на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты составляет 1,2 месячного фонда оплаты труда. В целях определения месячного фонда оплаты труда

педагогических работников учитываются нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работник, вновь принятый на работу, не отработавший полный календарный год, имеет право на единовременную выплату в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата не выплачивается:

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

- работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.

8.12. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

8.13. Педагогические работники образовательных организаций в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, первоочередное предоставление жилой площади

8.14. Работникам, заключившим трудовые договоры с образовательным учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- 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;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза;

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

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации, расположенной на территории автономного округа; (Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 07.03.2018))

"О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях").

Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в образовательное учреждение, в случае:

- если он без уважительной причины не приступил к работе в установленный срок;
- если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы или был уволен за виновные действия.

8.15. Работнику организации и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. Данное право сохраняется в течение шести месяцев со дня расторжения работником трудового договора.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского района, и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию. (Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 07.03.2018))

"О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях").

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

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

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, а также в случае сокращения штатов, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, возможность использования оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также в случае сокращения штатов, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссией по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

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

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, распределении фонда выплат стимулирующего характера и других. Участвовать в работе Совета школы.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.16. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

10.17. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.18. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения, ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

11. Заключительные положения

11.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с текстом коллективного договора работников организации в 7 дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

11.2. Контроль за исполнением договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

Отчет о выполнении обязательств по коллективному договору проводятся не реже, чем один раз в год на общем собрании коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор

11.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет (2020-2023гг.) со дня подписания.

11.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.5. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации