

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Департамент образования и молодежной политики  
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

Комитет по образованию  
администрации Ханты-Мансийского района

**Коллективный договор  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Ханты-Мансийского района  
«Средняя общеобразовательная школа  
п. Сибирский»  
на 2017-2020 годы**

Представитель работодателя:  
Директор  
общеобразовательного  
учреждения



Н.А. Худякова

«15» мая 2017 года

Представитель работников:  
Председатель Совета трудового кол-  
лектива

И.А. Буракова

«15» мая 2017 года

Коллективный договор (изменение, дополнение)	
зарегистрирован в комитете экономической пол-	
администрации Ханты-Мансийского района	
(наименование органа по труду)	
Регистрационный номер	<u>44</u>
<u>«16» мая 2017</u>	<u>2017</u>
(дата регистрации)	
<u>Инициатор - комитет</u>	
(подпись)	(И.П.О.)
<u>И.А. Буракова</u>	<u>Т.В.</u>
М.П.	

п. Сибирский  
2017 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа п. Сибирский».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского района «Средняя общеобразовательная школа п. Сибирский» (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Межотраслевым тарифным соглашением между Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ассоциацией профсоюзных организаций работников бюджетных отраслей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, отраслевым соглашением между департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и Ханты-Мансийской окружной профсоюзной организацией работников народного образования Российской Федерации на 2015 – 2017 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива (далее по тексту – СТК) Бураковой Ирины Анатольевны;

работодатель в лице директора Худяковой Натальи Александровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует 3 года

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с Советом трудового коллектива:

- 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 профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

7) положение о стимулирующих выплатах работникам;

8) графики работы.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- учет мнения СТК в случаях, предусмотренных ТК РФ;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора и иных правовых актов, в которых затрагиваются интересы работников.

1.17. Коллективный договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную силу.

1.18. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст. 56-60 ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре предусматриваются условия: общие, обязательные и дополнительные.

Обязательные условия трудового договора:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обязательства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии ТК РФ или иными федеральными законами;

- условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника (в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами);
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Общие условия трудового договора. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документе, удостоверяющем личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Дополнительные условия трудового договора:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, (если обучение проводилось за счет средств работодателя);
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника, установленных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения СТК.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения СТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, 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 учителями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях временный перевод работника сроком более одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае простоя образовательного учреждения, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника допускается только с письменного согласия работника, если эти случаи не вызваны катастрофой, аварией, несчастным случаем на производстве и другими чрезвычайными обстоятельствами.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, 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).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Заключение трудового договора с работниками допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данной местности (ст. 213, 324 ТК РФ).

2.13. При заключении трудового договора может устанавливаться испытательный срок работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, бухгалтера и его заместителей - 6 месяцев. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

Пункт и статья ТК РФ	Записи в трудовую книжку
1	2
П.1 ст.77	Трудовой договор прекращен по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ
П.2.ст.77	Трудовой договор прекращен в связи с истечением срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 ТК РФ
П.3 ст.77	Трудовой договор расторгнут по инициативе работника, пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ
П.5 ст.77	Трудовой договор прекращен в связи с переводом работника по его просьбе на работу в Общество с ограниченной ответственностью « _____ », пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ
	Трудовой договор прекращен в связи с переводом работника с его согласия на работу в Общество с ограниченной ответственностью « _____ », пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ
П.6 ст.77	Трудовой договор прекращен ввиду отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, пункт 6 части первой статьи 77 ТК РФ
	Трудовой договор прекращен ввиду отказа работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности организации, пункт 6 части первой статьи 77 ТК РФ
	Трудовой договор прекращен ввиду отказа работника от продолжения работы в связи с реорганизацией организации, пункт 6 части первой статьи 77 ТК РФ
П.7 ст.77	Трудовой договор прекращен ввиду отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ
П.8 ст.77	Трудовой договор прекращен в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимую в соответствии с медицинским заключением, пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ
П.9 ст.77	Трудовой договор прекращен в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ
П.11 ст.77	Трудовой договор прекращен в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом правил заключения трудового договора, пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ
Ст.71	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с неудовлетворительным результатом испытания, часть первая статьи 71 ТК РФ
П.1 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации, пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ
П.2 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с сокращением численности работников организации, пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ
П.3 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ
	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ

	ции, пункт 3 части первой статьи 81 ТК РФ
П.4 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи со сменой собственника имущества организации, пункт 4 части первой статьи 81 ТК РФ
П.5 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ
Подп.а п.6 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с прогулом, подпункт «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ
Подп.б п.6 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с появлением работником на работе в состоянии алкогольного опьянения, подпункт «б» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ
Подп.в п.6 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя ввиду разглашения государственной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ
	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя ввиду разглашения коммерческой тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ
	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя ввиду разглашения служебной тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ
Подп.г п.6 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с совершением по месту работы хищения чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда, подпункт «г» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ
	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с совершением по месту работы повреждения чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда, подпункт «г» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ
Подп. д п.6 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с нарушением работником требований по охране труда, повлекшим тяжкие последствия, подпункт «д» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ
	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с нарушением работником требований по охране труда, создавшим реальную угрозу наступления тяжких последствий, подпункт «д» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ
П.7 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные ценности, что дало основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, пункт 7 части первой статьи 81 ТК РФ
П.8 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ
П.9 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с принятием необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества организации, пункт 9 части первой статьи 81 ТК РФ
П.10 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, пункт 10 части первой статьи 81 ТК РФ
П.11 ст.81	Трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя в связи с представлением работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора, пункт 11 части первой статьи 81 ТК РФ
П.1 ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с призывом работника на военную службу, пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ
	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с направлением работника на альтернативную гражданскую службу, пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ
П.2 ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с восстановлением работника на работу, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда, пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ
	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда, пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ
П.3ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с неизбранием на должность, пункт 3 части первой статьи 83 ТК РФ
П.4 ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с осуждением работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, пункт 4 части первой статьи 83 ТК РФ
П.5 ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ
П.6 ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи со смертью работника, пункт 6 части первой статьи 83 ТК РФ
П.8 ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с дисквалификацией, исключающей возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору,

	пункт 8 части первой статьи 83 ТК РФ
П.9 ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с лишением работника специального права на управление транспортным средством, что повлекло за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, пункт 9 части первой статьи 83 ТК РФ
П.10 ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с прекращением допуска к государственной тайне, пункт 10 части первой статьи 83 ТК РФ
П.11 ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с отменой решения суда о восстановлении работника к работе, пункт 11 части первой статьи 83 ТК РФ
	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с признанием незаконным решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе, пункт 11 части первой статьи 83 ТК РФ
П.12 ст.83	Трудовой договор прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с приведением общего количества работников, являющихся иностранными гражданами, в соответствии с допустимой долей таких работников, установленной Постановлением Правительства РФ от 21.12.2008г. № 1099, пункт 8 части первой статьи 83 ТК РФ

### III. Гарантии аттестации педагогических работников

3.1 Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Правила проведения аттестации педагогических работников школы, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего 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»

3.1.2. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

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

3.2 Стороны договорились:

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

3.2.2. При формировании аттестационной комиссии с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в её состав включить представителя профсоюза работников народного образования, действующего в школе.

3.2.3. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

3.2.4. Участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств образовательного учреждения.

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

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.



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

3.2.7. 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 «Об образовании в Российской Федерации» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

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

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

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

3.2.11. Педагогические работники, получившие в межаттестационный период почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, или являющиеся в этот период победителями конкурсного отбора лучших учителей, при аттестации на ту же самую квалификационную категорию, на основании заявления, поданного до истечения срока ее действия, к которому прилагается заполненная карта результативности или инновационной деятельности (при аттестации на высшую квалификационную категорию), и результатов оценки карты результативности или карты инновационного опыта (при аттестации на высшую квалификационную категорию), решением аттестационной комиссии освобождаются от аттестационных процедур второго этапа.

В случае если по результатам рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника и карты результативности или карты инновационного опыта деятельности (при аттестации на высшую квалификационную категорию) аттестационная комиссия выносит отрицательное решение и не освобождает данного педагогического работника от аттестационных процедур второго этапа, то педагогический работник аттестуется на соответствующую квалификационную категорию в общем порядке.

3.2.12. 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.

3.2.13. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

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

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников учреждений 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 действующими редакциями Приказов Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601 «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», 11.05.2016 № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения СМК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников учреждения; женщин, 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).

4.3 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 правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день 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).

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. Исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.113 ТК РФ).

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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 (ст. 153 ТК РФ).

4.7. 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.

4.8. 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 и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.9. 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 и других работников, ведущих педагогическую работу в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.10. В каникулярное время специалисты, служащие и рабочие могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогические работники привлекаются к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе.

4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется письменным заявлением работника, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала посредством ознакомления с приказом о предоставлении отпуска. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа работников.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Продление, перенесение или разделение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.12. Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника в следующих случаях:

- при рождении (усыновлении) ребенка в семье – до 5 дней;
- при поступлении ребенка в Высшие и средние профессиональные учебные заведения для его сопровождения – до 5 дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс – 1 день (1 сентября);
- на выпускной ребенка – до 2 дней;
- на собственный юбилей – 2 дня;
- для проводов ребенка в армию – до 2 дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 3 дней;

- на похороны близких родственников (отец, мать, муж, жена, дочь, сын) – до 5 дней;

4.13.2. Предоставлять отпуска по письменному заявлению работника без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем и в соответствии с ТК РФ ( ст. 128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в остальных случаях до 2 недель.

4.13.3. Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (ч.2 ст.116 ТК РФ) при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности в размере 2 календарных дней при условии наличия финансовых возможностей учредителя.

4.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

4.14. Оплачивать в порядке, установленном законодательством, проезд к месту использования отпуска и обратно и провоз багажа весом до 30-ти килограмм один раз в два года работнику и не работающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска. Право на компенсацию стоимости проезда возникает у работника, начиная со второго года работы (т.е. по истечению 12 месяцев).

4.15. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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).

4.16. 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.

4.17. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

## **V. Оплата и нормирование труда**

5. Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 14 и 28 текущего месяца. Обеспечивается наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

5.3. Порядок, размеры и условия оплаты труда работников, в том числе стимулирующего характера, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым ежегодно работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

5.5. Заработная плата состоит из: должностного оклада, компенсационных выплат, стимулирующих выплат, социальных выплат и иных выплат, предусмотренных положением об оплате труда. Оплата труда производится исходя из базовой единицы, установленной постановлением администрации Ханты-Мансийского района.

К должностному окладу производятся доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами, руководство методическими объединениями и другие); доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, не менее 4% от тарифной ставки (оклада) согласно проведенной специальной оценке условий труда;

К компенсационным выплатам относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценке условий труда для этих рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда;

- выплаты работникам, занятым на работах с вредным и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы);

- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

К социальным выплатам относятся выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера; единовременная выплата молодым специалистам.

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;

- единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам;

- премиальные выплаты по итогам работы за год.

По согласованию с комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам (юбилейная дата: 50 и 55 лет, а также в последующем каждые 5 лет – проработавшим в сфере образования не менее 10 лет; праздничная дата: 5 октября – День учителя) за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности не позднее месяца, следующего после наступления события. Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех работников организации и не может превышать 10 тысяч рублей.

Премиальные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств Ханты-Мансийского района, доведённых до учреждения. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере в соответствии с Положением об оплате труда работников..

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

5.7. В случаях, когда системой оплаты труда работников учреждения 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 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.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда или должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из размера) со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении, а так же специалистов и рабочих), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы. (ст. 234 ТК РФ).

5.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.9.4 Сохранять педагогическим работникам в период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям заработную плату согласно тарификации.

5.9.5. Осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности (при наличии бюджетных средств).

6.3.2. Обеспечивать реализацию права педагогических работников образовательного учреждения не реже чем один раз в 3 года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации.

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

6.3.4. 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).

6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономики и т.д.).

6.3.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

## **VII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять выборный орган работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца 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.

7.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

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

7.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

7.6. Стороны договорились, что:

7.6.1. 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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами за успехи в педагогической деятельности; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; работники, проходящие заочное обучение в высших учебных заведениях.

7.6.2. 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.

7.6.3. 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.

### **VIII. Гарантии и компенсации**

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам в случае письменного обращения работника.

8.2. 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, выплачивает ежемесячно денежная надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) учреждения в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме независимо от установленной нагрузки.

Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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

8.3. Производит оплату работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность или при направлении в служебные командировки расходы, связанные с командировками:

100% расходы по проезду,

100% расходы, связанные с проживанием (наймом жилого помещения) при предоставлении платежных документов,

300 рублей – на дополнительные расходы (суточные) и иные расходы, сделанные с разрешения или ведома работодателя.

Для оплаты расходов работник должен предоставить авансовый отчет с оригиналами проездных документов, платежных документов, не позднее 3 рабочих дней с момента прибытия из командировки.

8.4. Обеспечивает бесплатное пользование работников школы учебной, методической и другой литературой библиотечных фондов школы.

8.5. Организует в учреждении общественное питание (столовая, комната для приема пищи).

8.6. Выделяет не менее 2% из внебюджетных средств учреждения на оздоровление работников и их детей, находящихся на иждивении;

8.7. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для членов профсоюза.

8.8. Выплачивает заместителям руководителей и педагогическим работникам школы, имеющим стаж работы не менее десяти лет, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента и процентной надбавки к заработной плате. Выплата производится, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета



школы при прекращении ими трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости при наличии денежных средств в соответствии с законодательством ХМАО-Югры.

8.9. Компенсирует стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

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

Оплата стоимости проезда 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 использованных проездных и других документов в соответствии с локальными нормативными актами администрации Ханты-Мансийского района.

8.10. Обеспечивает выплату материальной помощи на профилактику заболеваний в размере не менее 1,2 фонда оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности.

8.11. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 – 327 ТК РФ).

8.12 Работодатель по согласованию с комитетом по образованию администрации Ханты-Мансийского района может осуществлять следующие выплаты:

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;
- выплату работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, проработавшим в сфере образования ХМАО-Югры не менее 10 лет в размере 10 000 рублей.

Выплаты осуществляются только за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности не позднее месяца, следующего после наступления события.

8.13. Работникам, заключившим трудовые договоры с учреждениями, расположенными на территории автономного округа, 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.

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

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

8.14. Работнику учреждения 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 автономного округа, и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию.

Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 8.19 и 8.20, предоставляются работнику один раз за все время работы на территории автономного округа и только по основному месту работы.

## **IX. Охрана труда и здоровья**

9.1. Работодатель обязуется:

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

9.1.2. Содействует созданию необходимых условий труда работника и оснащенности его рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований в соответствии с нормативами и требованиями к оснащению рабочих мест.

9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.4. Организовывать проведение специальной оценки условий труда с последующим декларированием рабочих мест. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

9.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

9.1.6. 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. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.1.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) СТК (ст. 212 ТК РФ).

9.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.

9.1.12. Обеспечивать для всех категорий работников прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

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

9.1.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.15. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.16. Выделять единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - 5 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), а также расходов на погребение в размере - 1 МРОТ;
- получения работником инвалидности - 3 МРОТ;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - 1 МРОТ.

9.2 .Совет трудового коллектива:

9.2.1.Направляет на обучение по вопросам охраны труда своего представителя за счет средств работодателя, осуществляет общественный контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

9.2.2. Осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями по охране труда, выполнением требований и представлений внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст.370 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2.3 Оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

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

9.2.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и иной безопасности.

9.3.Стороны договорились, что работодатели и их полномочные представители согласовывают с выборным органом работников организации:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе, а также 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;
- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- Положения об оплате труда и стимулировании работников;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда, должностные инструкции и др.
- аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных органов работников.

## **Х. Обязательства Совета трудового коллектива**

10. Совет трудового коллектива обязуется:

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

10.2. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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 расходованием 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 работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников 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 заработке и страховых взносах работников.

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

10.16. Ежегодно проводить не менее 1 раза общее собрание коллектива, на котором представлять информацию о выполнении плана совместной работы по охране труда, соблюдении прав работников, культурно-массовой работе.

10.17. Один раз в три года проводить отчетно-перевыборное собрание, на котором представлять информацию о выполнении плана совместной работы по охране труда, соблюдении прав работников, культурно-массовой работе и представлять отчет о расходовании средств (при наличии).

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в три года.

11.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

11.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет со дня подписания.

11.9. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до дня окончания срока действия коллективного договора.