

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Урайская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»



О.В. Гнилицкая
2024г.

От работодателя:

Директор казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Урайская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»



О.В. Петрова
2024г.

Коллективный договор утвержден электронным голосованием «18» июля 2024г. (протокол № 02)

**Коллективный договор
казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Урайская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»**

на 2024 - 2026 годы

2024 год

Коллективный договор (изменения в коллективный договор) зарегистрирован _____ в договорном отделе правового управления администрации города Урай (структурное подразделение органа местного самоуправления)
Регистрационный номер <u>284</u>
«16» 08 2024 года (дата регистрации)
<i>Специалист договорн. отд.</i> (должность)
<i>Е.И. Вакрушева</i> (подпись)

Настоящий коллективный договор заключен между казенным общеобразовательным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Урайская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – школа-интернат), именуемым в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Петровой Оксаны Валерьевны, с одной стороны, и трудовым коллективом казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Урайская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», в лице председателя профсоюзного комитета, Гнилицкой Ольги Владимировны, именуемой в дальнейшем «Профсоюз», с другой стороны, о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом ХМАО – Югры от 01.07.2013 № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», Отраслевым соглашением между Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и Ханты-Мансийской окружной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 годы от 22.02.2024, Законом ХМАО - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», Федеральным законом Российской Федерации от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», положением о защите персональных данных работников учреждения, в целях наиболее полной социально-экономической и правовой защиты работников учреждения образования, Положением об установлении системы оплаты труда работников КОУ «Урайская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее - Положение об установлении системы оплаты труда работников), законодательством Российской Федерации и законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.3. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание нормального психологического климата.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях перечисления ежемесячно на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1% от заработной платы, на основании письменного заявления работника.

1.5. Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза, не уполномочивших Профсоюз на представление их

интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

1.6. Коллективный договор распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года, и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

1.7. В течение срока действия данного коллективного договора в него по взаимной договоренности сторон могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников школы-интерната.

1.8. По окончании срока действия настоящего договора итоги выполнения сторонами принятых на себя обязательств подводятся на совместных заседаниях работодателя и профсоюзного комитета не реже одного раза в год.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие школы-интерната и необходимость улучшения положения работников, РАБОТОДАТЕЛЬ И ПРОФСОЮЗ договорились:

1.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности школы-интерната, при реализации приоритетных направлений в сфере образования и науки.

1.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. РАБОТОДАТЕЛЬ:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование школы-интерната в соответствии с лимитами бюджетных обязательств, утвержденными законом автономного округа о бюджете:

оснащение и укрепление материально-технической базы школы-интерната в соответствии с современными требованиями и развитие инфраструктуры образования;

обеспечение комплексной безопасности и повышение энергоэффективности зданий школы-интерната;

проведение мероприятий, направленных на соблюдение норм охраны труда и правил пожарной безопасности;

модернизация системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов и руководителя школы-интерната, в том числе средств на повышение квалификации и переподготовку педагогических кадров;

выплата единовременного денежного вознаграждения руководителю, заместителям руководителя и педагогическим работникам школы-интерната, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников школы-интерната в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюзной организации в работе Аттестационной комиссии школы-интерната для аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности

2.2.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.5. В обязательном порядке при разработке проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы, работников школы-интерната, прежде всего, но, не ограничиваясь следующим, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий работников, обеспечивает заблаговременное в разумные сроки согласование таких проектов документов с Профсоюзом.

В целях реализации настоящего пункта Работодатель:

обеспечивает согласование проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера с учетом мнения Профсоюза в сроки, предусмотренные инструкцией по делопроизводству в исполнительных органах автономного округа;

поручает структурным подразделениям школы-интерната, ответственным за разработку проектов нормативных правовых актов и актов ненормативного характера, согласовывать такие проекты с Профсоюзом в сроки, установленные для согласования с заинтересованными лицами.

2.3. ПРОФСОЮЗ:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы-интерната.

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

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе школы-интерната.

2.3.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.5. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников школы-интерната.

3. РАЗВИТИЕ МОЛОДЕЖНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

3.1. Стороны при рассмотрении вопросов развития молодежного кадрового потенциала школы-интерната исходят из того, что в целях закрепления в школе-интернате, молодых специалистов и в иных случаях, когда правовыми актами предоставление мер социальной поддержки связывается с наличием статуса «молодой специалист» такой статус определяется в соответствии с настоящим Коллективным договором и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3.2. В целях настоящего Коллективного договора под молодыми педагогами понимаются педагогические работники школы-интерната в возрасте до 30 лет и имеющие стаж педагогической работы после получения высшего или среднего профессионального образования не более пяти лет.

3.3. **СТОРОНЫ** договорились и обращают внимание, что понятия «молодой специалист», «молодой педагог» и «молодежь» не являются равнозначными и при правоприменении положений настоящего Коллективного договора следует буквально трактовать и применять понятия в соответствии с требованиями настоящего Коллективного договора и соответствующими нормативными правовыми актами.

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

3.4.1 Реализуют мероприятия с молодежью с целью закрепления их в школе-интернате.

3.4.2. Содействуют профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов.

3.4.3. Содействуют повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту.

3.4.4. Содействуют организации института наставничества молодых педагогов в школе-интернате, в том числе в форме принятия рекомендаций сторон информационно-методического характера (примерного положения о системе наставничества в школе-интернате и других документов).

3.4.5. Внедряют различные формы поддержки и поощрения молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности школе-интернате.

3.4.6. Совместно обеспечивают их правовую и социальную защищенность.

3.4.7. Способствуют привлечению молодых педагогов к реализации образовательных проектов и социально значимых мероприятий.

3.4.8. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

3.4.9. Поддерживают создание и развитие молодежных педагогических объединений и обеспечивают поддержку социальных инициатив молодых педагогов.

3.4.10. Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства.

3.4.11. Изучают, обобщают и распространяют лучшие педагогические практики в целях профессионального развития молодых педагогов.

3.4.12. Проводят тематические мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам реализации социально-трудовых прав.

3.4.13. Организуют и проводят мероприятия для молодых педагогов по развитию профессиональных компетенций.

3.4.14. Осуществляют поддержку и реализацию мероприятий, направленных на поддержку патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.4.15. Реализуют мероприятия, направленные на обеспечение доступа к инклюзивному образованию обучающихся с ОВЗ, включая меры финансовой, организационной, методической и дидактической поддержки обучающихся с инвалидностью и ОВЗ.

3.4.16. Содействуют преимущественному оставлению на работе работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в случае сокращения численности или штата работников в организациях на условиях, определяемых коллективными договорами.

3.4.17. Содействуют осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.4.18. Содействуют закреплению мер поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности.

3.5. РАБОТОДАТЕЛЬ:

3.5.1. Создает молодым педагогам необходимые условия труда, в том числе обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионными программными продуктами.

3.5.2. Организует методическое сопровождение молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми специалистами из числа педагогических работников, показывающих высокие образовательные результаты, а также осуществлять материальное и моральное поощрение наставников в размерах и на условиях, определяемых локальными нормативными актами школы-интерната в соответствии с коллективным договором.

3.5.3. Создает условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные, творческие и профсоюзные конкурсы.

3.6. ПРОФСОЮЗ:

3.6.1. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов.

3.6.2. Информировывает молодых педагогов о деятельности профсоюзной организации по вопросам защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов, по другим социально значимым вопросам.

3.6.3. Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

3.6.4. Создает условия для адаптации и профессионального становления молодых педагогов, формирования их компетенций, повышения мотивации к педагогической деятельности.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. При регулировании трудовых отношений **СТОРОНЫ** исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками школы-интерната заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

4.1.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, других соглашений, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов школы-интерната.

4.1.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором,

иными соглашениями, локальными актами школы-интерната, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.6. Руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений школы-интерната, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в школе-интернате на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, в объеме не более половины месячной нормы рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы), которая не считается совместительством.

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых школа-интернат является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.7. При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18 июля 2013 года № 19-П.

4.1.8. Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации), если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» Приказа № 761н.

Поскольку Приказ № 761н вступил в силу 31 октября 2010 года и обратной силы не имеет. Ранее в рамках требований к квалификации педагогических работников требования к направлению подготовки, то есть к профилю полученного образования, не предъявлялись.

Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Кроме того, наличие положений, содержащихся в пункте 9 раздела I «ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ» Приказа № 761н и пункте 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее также - Приказ № 196, Порядок аттестации), не только не исключает возможность продолжения работы педагогическими работниками, обладающими практическим опытом и компетентностью, принятыми на соответствующие должности до вступления в силу Приказа № 761н, но и сохраняет возможность приема таких работников и после вступления в силу Приказа № 196.

4.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись:

с правами и обязанностями работника по соответствующей должности, должностной инструкцией;

социальными, трудовыми правами и гарантиями для работников школы-интерната;

с уставом школы-интерната, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором,

а также иными локальными нормативными актами школы-интерната, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория;

В порядке, установленном пунктом 23 Приказа № 196 аттестационные комиссии школы-интерната дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Приказа № 761н, и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

4.4. РАБОТОДАТЕЛЬ И ПРОФСОЮЗ договорились:

4.4.1. Принимать, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в школе-интернате.

4.4.2. При решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходить из принципов социального партнерства, все спорные вопросы разрешать с помощью переговорного процесса.

4.4.3. Предусматривать в трудовых договорах с работниками школы-интерната выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.4.4. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.4.5. С руководителем, заместителями руководителей и главным бухгалтером школы-интерната заключается трудовой договор либо на неопределенный срок, либо на определенный срок, но не более 5 лет. Срок действия срочного трудового договора определяется в соответствии с трудовым законодательством, учредительными документами школы-интерната или соглашением сторон.

В случае прекращения трудового договора с руководителем школы-интерната в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса при отсутствии виновных действий (бездействий) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников школы-интерната РАБОТОДАТЕЛЬ И ПРОФСОЮЗ исходят из того, что система оплаты труда работников школы-интерната устанавливаются на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников, настоящим коллективным договором, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном,

региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений.

5.1. Формирование систем оплаты труда работников школы-интерната, включая выплаты компенсационного, стимулирующего и иного характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников школы-интерната, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании школы-интерната;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, в том числе по профессиональным квалификационным группам работников школы-интерната, а также условия, размеры и порядок осуществления таких выплат определяются Положением об установлении систем оплаты труда работников школы-интерната.

5.3. Заработная плата работников школы-интерната состоит из:

- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных Положением об установлении систем оплаты труда работников школы-интерната и настоящим коллективным договором.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](#) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к

заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. Почасовая оплата труда педагогических работников школы-интерната применяется:

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

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

Работодатель в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.6. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Перечень и размеры компенсационных выплат утверждаются нормативным правовым актом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по согласованию с Профсоюзом.

Компенсационные выплаты устанавливаются в размерах и в порядке, установленных статьями 147-154, 315-317 Трудового кодекса, Законом автономного округа от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – Закон № 76-оз), постановлением Правительства автономного округа от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

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

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью школы-интерната по реализации образовательных программ.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам школы-интерната осуществляется в размере 10000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам школы-интерната в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с [Законом](#) автономного округа от 9 декабря 2004 года N 76-оз "О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы, единовременной премии к праздничным дням, профессиональным праздникам.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы за месяц, год;
- доплата за квалификационную категорию педагогическим работникам.

Конкретный перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливается нормативным правовым актом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по согласованию с Профсоюзом.

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

Порядок установления стимулирующих выплат определяется в Положении об установлении системы оплаты труда (ином локальном нормативном акте школы-интерната) по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

При установлении стимулирующих выплат включается в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии школы-интерната.

Критерии, учитывающие выполнение работником социально-значимых функций, участие в социальном развитии школы-интерната, устанавливаются в составе стимулирующих выплат.

Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю школы-интерната определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента.

5.8. В целях повышения эффективности и устойчивости работы школы-интерната, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности, работникам устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная премия к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией;
- персональная доплата к окладу (должностному окладу);
- доплата до минимального размера оплаты труда;
- доплата к заработной плате в целях обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате.

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

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

5.8.2. Работникам школы-интерната один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя школы-интерната.

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

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

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере не более 2,0 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

В случае, увольнения работника, которому в текущем календарном году единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не осуществлялась, при реализации права на отпуск в соответствии со статьями 123, 124, 127 Трудового кодекса единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере, установленном в школе-интернате. В таком случае уведомление работника о праве или отсутствии такого права на выплату является обязанностью работодателя. Работодатель осуществляет уведомление работника в письменном виде с отметкой работника об ознакомлении.

5.8.3. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

Молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию – дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей

полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно.

При этом работодатель вправе допускать к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности

Работодатель вправе допускать к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования совершеннолетних лиц, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедших промежуточные аттестации, в последний год обучения.

При допуске к работе лиц, указанных в абзацах 5 и 6 настоящего пункта, работодатель обязан соблюдать порядок допуска указанных лиц, к занятию педагогической деятельностью, устанавливаемый федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

При соблюдении работодателем всех установленных требований и допуске лиц, указанных в абзаце 5 настоящего пункта, к занятию педагогической деятельностью работник приобретает статус «молодой специалист» с даты заключения трудового договора.

В целях привлечения кадров в сферу образования и установления единовременной выплаты молодым специалистам в дополнение к вышеперечисленному в настоящем пункте для следующей категории работников:

гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в образовательную организацию в соответствии с полученной квалификацией, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор (в случае перевода на другую должность, соответствующую полученному образованию – дополнительного соглашения к трудовому договору) с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случаях призыва на срочную военную службу в армию, ухода в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до полутора лет или в отпуск по уходу за ребенком в возрасте до трех лет – в течение

года после службы в армии или окончания отпуска по уходу за ребенком до полутора или трех лет соответственно, вне зависимости от наличия опыта работы по полученной специальности в течение указанного периода в организациях не являющихся образовательными.

5.8.4. Ежемесячная доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается руководящим и педагогическим работникам, деятельность которых непосредственно связана с образовательной деятельностью.

Доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается в размере 50 рублей в месяц без учета установленной нагрузки, но не свыше одной доплаты и осуществляется исходя из фактически отработанного времени.

5.8.5. Персональная доплата к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику в абсолютном размере в случае, если заработная плата работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда уменьшилась. Персональная доплата устанавливается и выплачивается работнику до даты достижения размера заработной платы работника организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) до перехода на оплату труда, основанную на профессионально-квалификационных группах.

5.8.6. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

5.8.7. Отдельным категориям работников организаций с целью обеспечения достижения целевого показателя по заработной плате в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года [N 597](#) "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года [N 761](#) "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" устанавливается доплата в пределах средств фонда оплаты труда. Порядок установления доплаты закрепляется приказом Департамента.

5.9. В случаях, когда системой оплаты труда работников школы-интерната предусматриваются возможные изменения в заработной плате в зависимости от наступления нижеперечисленных условий, то такие изменения в оплате труда конкретного работника осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

5.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда.

Размеры доплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами школы-интерната по результатам специальной оценки условий труда.

5.12. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.13 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяется трудовым договором.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

В случае, если такая работа выполняется по соглашению сторон на основании заявления работника (увеличение объема работы, исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника и т.д.), то такая работа не является сверхурочной и оплачивается в соответствии с нормами статьи 149 ТК РФ.

5.14. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должности «учитель» независимо от преподаваемого предмета.

5.15. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников школы-интерната (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя школы-интерната, его заместителей и главного бухгалтера и

среднемесячной заработной платы работников школы-интерната (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается в соответствии с требованиями, устанавливаемыми положениями об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

5.16. Выплата заработной платы работникам производится в полном размере в денежной форме (рублях), путем ее перечисления за счет средств работодателя на расчетный (банковский) счет работника, указанный в заявлении работника, не реже чем каждые полмесяца: - 22 числа текущего месяца (зарплата за первую половину месяца) и 7-числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

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

5.17. **СТОРОНЫ** договорились:

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

5.17.2. Реализовывать все необходимые мероприятия и прилагать усилия в целях недопущения снижения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов устанавливаемых положением об оплате труда, утверждаемым Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры по согласованию с Профсоюзом, по состоянию на дату подписания настоящего коллективного договора.

5.17.3. Обеспечивать недопустимость принятия нормативных правовых актов об оплате труда работников, ухудшающих порядок, условия и уровень оплаты труда, установленные по состоянию на дату подписания коллективного договора.

5.17.4. Прилагать все возможные усилия для обеспечения роста уровня оплаты труда в сравнении с уровнем, установленным на дату подписания настоящего коллективного договора.

5.17.5. Предусматривать в положении об установлении системы оплаты труда единовременные стимулирующие выплаты за внедрение учебного комплекса по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов. Данные выплаты за участие в выполнении важных работ, мероприятий относить к выплатам за интенсивность и высокие результаты работы.

5.17.6. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.18. СТОРОНЫ рекомендуют:

5.18.1. Оплачивать труд 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 № 3 к настоящему коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности); о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не более чем на один год; не более чем на один год – до наступления права для назначения страховой пенсии по старости; не более чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года; о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.18.2. В период действия на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, работникам, обеспечивающим функционирование организации, включая работу дежурных групп, непосредственно на своих рабочих местах, а также педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с применением дистанционных образовательных технологий, в случае, если для других работников приостановлена (отменена) деятельность, учитывать такую деятельность при установлении стимулирующих выплат. Основания, порядок, конкретный размер, параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты устанавливаются локальным актом организации и коллективным договором.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и времени отдыха педагогических и других работников школы-интерната определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы-интерната определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Уставом школы-интерната, коллективным договором, иными соглашениями, а также в соответствии с приказами Минобрнауки РФ, для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

6.3. 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

школы-интерната, 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.4. 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.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной школы-интерната.

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

6.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в школе-интернате. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев и оплачивается 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.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 2 к коллективному договору).

6.7. При проведении специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии со статьей 117 (ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, согласно законодательства Российской Федерации.

6.8. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем в следующих случаях:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6.9. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы рабочего времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением работы в школе-интернате с круглосуточным содержанием детей.

6.10. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев:

- работа педагогического работника сверх нормы часов, установленной на ставку;
- совмещении совместительстве должностей, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- работа по заранее утвержденному графику.

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

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу на норму часов по основной занимаемой должности.

6.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников школы-интерната, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

6.12. Оплата труда педагогических и других работников школы-интерната, 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.

6.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, и др.) в пределах установленного им рабочего времени, с сохранением заработной платы.

6.14. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом школы-интерната.

6.15. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников (педагогических и иных) на режим удаленной (дистанционной) работы, установленные на дату перевода.

6.16. В случаях, когда педагогическому работнику не может обеспечиваться необходимая норма учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, установленная в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», норма часов педагогической работы может выполняться путем осуществления иной работы, не подразумевающей контакта с обучающимися и их родителями (законными представителями) – методической, организационной, исследовательской.

6.17. Привлечение работника с его письменного согласия к работе вне места расположения работодателя (удаленно, дистанционно) возможно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

В дополнительное соглашение вносятся следующие сведения:

- указывается, что выполнение трудовой функции, предусмотренной трудовым договором, в части, связанной с проведением учебных занятий в определенном количестве часов, осуществляется на удаленном рабочем месте согласно утвержденному расписанию учебных занятий с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

- дата начала и окончания выполнения трудовой функции в удаленном,

- дистанционном режиме в соответствии с утвержденным расписанием.

При составлении расписания учебных занятий необходимо учитывать, что количество учебных занятий, проводимых учителем в дистанционном режиме, не должно превышать количества часов его учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), предусмотренного трудовым договором на данный период обучения.

При составлении расписания занятий должны учитываться санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в дистанционном режиме, в том числе к продолжительности учебных занятий с использованием дистанционных технологий.

Сокращенные по времени учебные занятия (уроки) для обучающихся, проводимые в дистанционном режиме, не могут приводить к увеличению количества учебных занятий для учителей, к уменьшению их заработной платы.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. РАБОТОДАТЕЛЬ:

7.1.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда.

7.1.2. Выделяет средства на обеспечение безопасности школы-интерната, охрану труда и пожарную безопасность, капитальный и текущий ремонт зданий, замену вышедшего из строя оборудования, на проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

7.1.3. Создает необходимые условия труда работников школы-интерната и оснащенности рабочих мест, в том числе, современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

7.1.4. Осуществляет обязательные мероприятия по охране труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.1.5. Обеспечивает 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 вредными условиями труда. (Приложение № 1 к коллективному договору).

Во исполнение статьи 214 ТК РФ (обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда), организывает проведение специальной оценки

условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

7.2. ПРОФСОЮЗ:

7.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.2.2. Осуществляют контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами, выполнением требований и представлений внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда по устранению выявленных нарушений требований охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

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

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

7.3. С выборным органом первичной профсоюзной организации школы-интерната согласовывает:

- 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;
- правила внутреннего трудового распорядка школы-интерната;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- Положение об установлении системы оплаты труда работников КОУ «Урайская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда.

Аттестация и награждение работников школы-интерната на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. ПРОФСОЮЗ:

8.1.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации школы-интерната, сокращении численности или штата работников школы-интерната представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

8.2. СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

8.2.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников школы-интерната.

8.2.2. При проведении структурных преобразований не допускают массовых сокращений численности (штата) работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

8.3.1. Содействовать проведению конкурсов профессионального мастерства среди руководителей, преподавателей, учителей, мастеров производственного обучения.

8.3.2. Способствовать принятию мер по обеспечению должного уровня социальной защиты освобождаемых (увольняемых) в результате аттестации педагогических работников - обеспечение переподготовки.

8.3.3. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организаций.

При этом, увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников организации в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.3.4. Совместно участвовать в организации и проведении региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог- психолог», «Мастер года», «Учитель родного языка и литературы», «Руководитель года образовательной организации», «Лучший преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (БЖД)», «От сердца к сердцу», конкурсных проектов АНО «Россия - страна возможностей» «Флагманы образования», конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», профессионального конкурса

«Арктур», конкурса «Педагогический дебют», а также оказывать поддержку другим профессиональным и социально ориентированным конкурсам.

8.3.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации школы-интерната.

8.4. РАБОТОДАТЕЛЬ И ПРОФСОЮЗ договорились:

8.4.1. об обеспечении реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;

8.4.2. о проведении с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в школе-интернате, источников их финансирования;

8.4.3. о определении более льготных критериев массового высвобождения работников школы-интерната с учетом специфики социально - экономической и кадровой ситуации и особенностей деятельности организаций;

8.4.4. о обеспечении гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам школы-интерната оплачиваемого времени для поиска новой работы до расторжения трудового договора;

8.4.5. о предупреждении работников о возможном сокращении численности или штата работников школы-интерната не менее чем за 2 месяца;

8.4.6. о закреплении преимущественного права оставления на работе, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса, следующих категорий работников:

работники предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

педагогические работники - не более, чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии по старости;

работники, имеющие несовершеннолетних детей в возрасте до восемнадцати лет, а также детей, не достигших возраста двадцати трех лет, обучающихся на дневных отделениях профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, если оба супруга работают в образовательных организациях;

работники, являющиеся членами профсоюзных органов (как освобожденные, так и не освобожденные от основной работы), в период исполнения ими указанных полномочий, а также в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение;

инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

иные категории работников, в случае увольнения таких работников - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

9. ГАРАНТИИ ПРИ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются Приказом № 196.

Согласно статье 49 Федерального закона № 273-ФЗ, Порядка аттестации не предусмотрена возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе, путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

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

9.2 Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам школы-интерната, до вступления в силу Приказа № 196, сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

Учитывая то, что предусмотренные ранее действовавшим порядком аттестации показатели профессиональной деятельности педагогических работников, на основе которых устанавливаются первая и высшая квалификационные категории, были перенесены в Порядок аттестации, **СТОРОНЫ** считают целесообразным аттестационной комиссии принимать решение об установлении квалификационной категории с учетом ранее принятого решения в отношении конкретного педагогического работника, а также с учетом положений абзацев 4 и 5 пункта 31 Порядка аттестации.

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

Аттестационная комиссия школы-интерната формируется из числа работников школы-интерната, в которой работает педагогический работник.

9.4 Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности:

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

9.4.2. 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 Трудового кодекса работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

9.4.4. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ кандидаты на должность руководителя школы-интерната и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем школы-интерната.

Аттестация заместителей руководителя школы-интерната, руководителей структурных подразделений и их заместителей Федеральным законом № 273-ФЗ не предусмотрена.

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

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

В случае, если руководитель школы-интерната, заместители руководителя,

руководители структурных подразделений наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают и педагогические должности, то они по желанию могут проходить аттестацию в соответствии с Порядком аттестации, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории по данной должности.

9.4.5. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) не может являться основанием для признания аттестационной комиссией школы-интерната 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.

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

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

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

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

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

9.5 Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

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

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

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

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

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

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

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

В аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об

уровне образования (квалификации), результатах профессиональной деятельности в организациях, об имеющихся квалификационных категориях, а также указывают должность, по которой они желают пройти аттестацию. В своем заявлении педагогические работники могут по своему усмотрению сообщить и представить сведения об имеющихся у них государственных наградах, почетных званиях, ведомственных знаках отличия и иных наградах, полученных за достижения в педагогической деятельности, либо сведения о награждениях за участие в профессиональных конкурсах, проводимых на уровне организации, муниципальном, региональном или федеральном уровнях.

За указанными педагогическими работниками специалисты для всестороннего анализа их профессиональной деятельности не закрепляются. Аттестация таких педагогических работников осуществляется непосредственно аттестационными комиссиями на основе указанных в заявлении сведений о результатах своей профессиональной деятельности, сведений, подтверждающих наличие у них наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в конкурсах профессионального мастерства, а также на основании результатов работы педагогических работников, соответствующих показателям, предусмотренным пунктами 35 и 36 Порядка аттестации, при условии, что деятельность педагогических работников связана с соответствующими направлениями работы.

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

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

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

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

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

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

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

незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

9.5.7. Педагогический работник, которому отказано в установлении высшей

квалификационной категории, имеет право в любое время подать заявление о проведении аттестации на первую квалификационную категорию.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист», «педагог-наставник» проводится аттестационными комиссиями, сформированными в порядке, предусмотренном пунктами 25 и 26 Порядка аттестации.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявления в аттестационную комиссию, подаваемого способами, указанными в пункте 27 Порядка аттестации.

В заявлении в аттестационную комиссию педагогические работники сообщают сведения об уровне образования (квалификации), результатах деятельности, связанной с методической работой или наставничеством, об имеющейся высшей квалификационной категории, а также о квалификационной категории, по которой они желают пройти аттестацию.

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

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

Сроки рассмотрения аттестационными комиссиями заявлений определяются в соответствии с абзацем первым пункта 31 Порядка аттестации.

Педагогические работники имеют право не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их методическую или

наставническую деятельность.

Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника определяется в соответствии с пунктом 32 Порядка аттестации.

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

Квалификационная категория «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности пункта 51 Порядка аттестации.

Показатели деятельности, при аттестации на квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник» не должны входить в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

Оценка деятельности педагогических работников в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист» и «педагог-наставник» осуществляется аттестационной комиссией на основе ходатайства работодателя, предусмотренного пунктом 48 Порядка аттестации, а также показателей, предусмотренных пунктами 50 и 51 Порядка аттестации, характеризующих дополнительную деятельность педагогических работников, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, не входящую в должностные обязанности по занимаемой в организации должности.

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

Квалификационные категории «педагог-методист», «педагог-наставник», установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

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

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

9.5.17. При наличии квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности», 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.

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

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

9.5.19. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника обеспечивается работодателем за счет средств школы-интерната.

9.5.20. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории по другой должности устанавливается руководителем школы-интерната на основании заявления работника в соответствии с условиями, определенными настоящим коллективным договором школы-интерната.

9.5.21. Стороны договорились, что в случае введения режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации, в целях социальной защиты, за педагогическими работниками, у которых в период действия режима повышенной готовности истекают сроки действия квалификационных категорий, сохраняются условия оплаты труда до окончания режима повышенной готовности с учетом установленной им ранее квалификационной категории.

При этом Работодатель обеспечивает в период действия режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации возможность и условия проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории либо имеющих первую квалификационную категорию, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию, с использованием информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и соблюдением санитарно - гигиенических и профилактических мер.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

10.1. Работники школы-интерната пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа.

10.2. Работодатель освобождает педагогических работников школы-интерната, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности).

За счет бюджетных ассигнований бюджета автономного округа, выделяемых на проведение ГИА, педагогическим работникам, участвующим в проведении

государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются автономным округом.

10.3. Работники школы-интерната имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

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

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

10.4. Педагогические работники школы-интерната в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

10.5. Педагогические работники имеют право на 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.

10.6. Работнику школы-интерната 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, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи кратчайшим маршрутом в пределах территории Российской Федерации в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, оплату услуг аэропортов за обслуживание пассажиров (аэропортового сбора), а также оплату стоимости авиационных горюче-смазочных

материалов (топливного сбора), но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

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

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси) по маршрутам регулярных перевозок, а также личным транспортом;

оплата стоимости провоза багажа (груза) не свыше пяти тонн на семью железнодорожным или автомобильным транспортом по фактическим расходам, а в случае отсутствия железнодорожного или автомобильного транспорта - речным транспортом по фактическим расходам.

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.

10.7. 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.

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

10.9. Руководители, заместители руководителей и педагогические работники школы-интерната, имеющие стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений и выходе на пенсию получают единовременное денежное вознаграждение в размере не менее 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В связи с изменением системы оплаты труда на основании приказа Департамента от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», отсутствием с 1 сентября 2017 года, 1 января 2024 года расчетных величин «базовый оклад», «базовый коэффициент», ввиду сложившейся правовой коллизии, рекомендуется до внесения изменений в статью 12 Закона автономного округа от 1 июля 2013 года № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре», для исчисления величины единовременного денежного вознаграждения при

выходе на пенсию использовать размер базового оклада 4482 рублей, установленного по состоянию на 31 августа 2017 года, ранее действующим приказом Департамента образования и молодежной политики автономного округа от 16 января 2014 года № 1-нп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», размер базового коэффициента, установленного по состоянию на 31 декабря 2023 года, ранее действующим приказом Департамента образования и молодежной политики автономного округа от 2 марта 2017 года № 3-нп «Об утверждении положений об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

Стороны обязуются совместно и каждая в отдельности принимать все возможные меры по обеспечению сохранения и недопущению возможных ухудшений, связанных с изменениями и (или) отменой единовременного денежного вознаграждения.

Для этих целей Стороны обязуются незамедлительно информировать друг друга о любых принимаемых и (или) планируемых инициативах, связанных с какими-либо изменениями единовременного денежного вознаграждения и согласовывать действия в отношении данного вопроса.

10.10. Работникам, в соответствии со статьями 173 ТК РФ (гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам) и 174 ТК РФ (гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования), обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые, один раз в учебном году, оплачивается стоимость проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

ПРОФСОЮЗ:

10.11. Выделяет за счет профсоюзных взносов денежные средства членам профсоюза в связи с юбилейной датой (50 и 55 лет, а также в последующие каждые пять лет, проработавшим в сфере образования не менее 10 лет на территории автономного округа) на поздравления в размере 3 000,00 (три тысячи) рублей.

10.12. За счет профсоюзных взносов оказывает членам профсоюза материальную помощь в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 3 000,00 (три тысячи) рублей.

10.13. Молодоженам, являющимися членами профсоюза, впервые вступающим в брак, выделяет материальную помощь в размере 3000,00 (три тысячи) рублей, при рождении ребенка оказывает материальную помощь в размере 3000,00 (три тысячи) рублей для поздравления за счет профсоюзных взносов.

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. СТОРОНЫ обязаны:

11.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза школы-интерната, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в школе-интернате.

11.1.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.1.3. Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

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

11.1.5. В целях содействия развитию социального партнерства в школе-интернате при установлении системы оплаты труда, в соответствии с заключаемым коллективным договором, устанавливается работникам, в том числе, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, установление дополнительных критериев оценки эффективности деятельности за выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии школы-интерната.

При установлении стимулирующих выплат учитывается выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии школы-интерната, в том числе в управлении школы-интерната.

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

11.2. РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФСОЮЗ предусматривают:

11.2.1. Дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

при установлении стимулирующих выплат включать в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном

развитии школы-интерната;

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

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

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно в соответствии с их функциями и организационными принципами деятельности.

12.2. Стороны вправе защищать свои права и законные интересы всеми допустимыми средствами.

12.3. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в школе-интернате в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу во время его действия.

13.2. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

13.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут быть внесены сторонами путем составления дополнительного соглашения к договору в письменной форме. Изменения и дополнения приобретают юридическую силу с момента подписания сторонами.

13.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны исполняют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.5. Стороны обязуются за три месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора начать переговоры по условиям коллективного договора на следующий календарный год.

13.6. Настоящий коллективный договор подписан в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.7. Коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, на [уведомительную регистрацию](#) в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

**Список профессий и должностей
на бесплатное получение специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты:**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
2	Уборщик территорий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
3	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
4	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар

			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
5	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
6	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
8	Педагог-библиотекарь	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н, п. 30	1 шт.
9	Учитель (технология, учебные Мастерские)		Халат для учителя технологии	1 шт. (до износа)
10	Учитель (технология, домоводство)		Халат белый для учителя технологии СП 2.4. 3648-20;	1 шт. (до износа)

Нормы выдачи разработаны на основании Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств", Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

**Перечень категорий работников,
которым предоставляются дополнительные отпуска за ненормированный
рабочий день**

№ п/п	Наименование должности	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Заместитель директора по учебной работе	3
2	Заместитель директора по воспитательной работе	3
3	Методист	3
4	Социальный педагог	3
5	Заведующий хозяйством	7
6	Главный бухгалтер	7
7	Бухгалтер	7
8	Экономист	7
9	Юрисконсульт	7
10	Специалист по кадрам	7
11	Специалист по охране труда	7
12	Комендант	7
13	Секретарь учебной части	7

В соответствии со статьей 101 ТК РФ, ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники школы-интерната, состоящие в трудовых отношениях по месту основной работы.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работодателем к ежегодному очередному отпуску.

Работники школы-интерната, принятые на работу по внешнему совместительству на должность, входящую в данный Перечень, не имеют право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска.

В случае переноса или не использования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

При переводе работника с должности, которая не включена в Перечень, на должность, включенную в Перечень, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по указанной

должности.

Аналогично осуществляется предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае перевода работника на другую должность с иной продолжительностью дополнительного отпуска.

Замена денежной компенсацией дополнительного отпуска, предоставляемого за ненормированный рабочий день, не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника.

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

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

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при переезде из других регионов Российской Федерации;

- при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);

	<p>социальный педагог;</p> <p>педагог-организатор;</p> <p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).</p>
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);</p> <p>инструктор по физической культуре</p>
Мастер производственного обучения	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</p> <p>инструктор по труду;</p> <p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности

дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания