

От работодателя

Директор  
МАОУ МО г.Нягань  
«СОШ № 6» им. А. И. Гордиенко

\_\_\_\_\_ О.Г. Волоснёв

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021г.

М.П.

От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ МО г.Нягань «СОШ № 6» им. А. И.  
Гордиенко

\_\_\_\_\_ Т.С. Нелепа

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021г.

М.П.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
муниципального образования город Нягань  
«Средняя общеобразовательная школа № 6»  
имени Августы Ивановны Гордиенко, почетного гражданина города  
Нягани»  
на 2021-2023 гг.**

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2021г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении муниципального образования город Нягань «Средняя общеобразовательная школа № 6» (МАОУ МО г.Нягань «СОШ № 6» им. А. И. Гордиенко»), далее по тексту Учреждение.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Решением Думы города Нягани от 22.04.2016 № 781 «О положении о гарантиях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань» (далее - Положение), Двустороннего соглашения между Администраций города Нягани и территориальной профсоюзной организацией «Няганский городской комитет профсоюзов» на 2020-2022 годы от 30.10.2019г., Решением Думы города Нягани от 29.11.2019 № 384 «О Положении о выплате единовременного денежного вознаграждения работникам муниципальных образовательных организаций города Нягани при выходе на пенсию», и иными нормативными актами в целях договорного регулирования социально - трудовых отношений и согласования социально - экономических интересов работников и работодателей.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице их единого представителя - председатель первичной профсоюзной организации МАОУ МО г.Нягань «СОШ № 6» им. А. И. Гордиенко» Нелепа Татьяна Семеновна (далее – профком);

работодатель, в лице его представителя – директор МАОУ МО г.Нягань «СОШ № 6» им. А. И. Гордиенко» Волоснёв Олег Георгиевич.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их членства в профсоюзе и работодателя.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 15-ти дней после его подписания.

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

1.6. Стороны коллективного договора обязуются строить свои отношения на принципах:

- уважения и учета интересов сторон;
- добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их выполнения;
- равноправия представителей сторон;
- свободы выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- контроля за исполнением коллективного договора и ответственности сторон.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации или ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, но вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. Все изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которые становятся неотъемлемой частью данного договора с момента их подписания сторонами. Принятые изменения и дополнения работодатель и профком доводят до сведения работников и органов по труду.

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

1.12. Работодатель по согласованию с профкомом принимает следующие локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного, дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении фонда экономии заработной платы;
- положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определили следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения, согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- создание комиссий: по социальному страхованию, по доплатам, по технике безопасности; по трудовым спорам и др.

## **2. Трудовой договор**

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.1. при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

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

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

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

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.6. При приеме на работу (в течение трудовой деятельности) работник обязуется проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

2.9. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка И повышения квалификации кадров.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки.

3.2. Работодатель с учётом мнения профкома и научно-методического совета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не менее 20 % педагогического состава каждый год.

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

Согласно главе 26 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2013) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования (ст. 173-176 ТК РФ):

- при получении им образования соответствующего уровня впервые;
- работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по направлению Учреждения (ст. 177 ТК РФ).

3.3.3. Участвовать в организации подготовки материалов по аттестации педагогических работников и по её результатам (решение главной аттестационной комиссии) устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

3.5. В случае истечения действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется работодателем уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на трудовую пенсию по старости, квалификационная категория не

сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

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

3.7. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления работника не является основанием для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда.

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

3.8. По всем остальным вопросам, согласно Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского АО - Югры от 16 января 2013 г. N 25 "Об аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, и муниципальных образовательных учреждений", действуют условия Положения о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, и муниципальных образовательных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

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

Работодатель обязуется:

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

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

4.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ). Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается:

- одиноким матерям, одиноким отцам имеющим детей до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;
- беременным женщинам и женщинам имеющим детей в возрасте до трех лет;
- семейным, при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

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

#### **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов (ст. 333 ТК. РФ.).

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается для следующих педагогических работников (приказ Министерства образования РФ от 22 декабря 2014г. №1601 Приложение №1.): педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-

организаторам, старшим вожатым, тьюторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

Учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (2.8.1 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014г. №1601).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, занимаемой должности.

Определение для педагогических работников (учителя), нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы как нормируемой части их педагогической работы, означает, что обязанности этих работников не ограничиваются только выполнением учебной (преподавательской) работы.

Другая часть педагогической работы педагогических работников, предусматривает должностные обязанности учителей связаны с выполнением работ по подготовке к занятиям, с участием в деятельности педагогических и иных советов, методических объединений, в других формах методической работы, с осуществлением связи с родителями, с проведением родительских собраний и т. п. (п.2.3, приложения к приказу Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

Кроме того, педагогические работники (учителя) с их согласия могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях дополнительной оплаты (классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, проверка письменных работ и др.) (п.2.3. приложения к приказу Минобрнауки РФ от 11 мая 2016года №536).

Согласно пункту 2.2 Положения приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут, также согласно пункту 2.3 в части периодических кратковременных дежурств в образовательной организации в период образовательного процесса, к которым педагогические работники привлекаются в дни- проведения ими уроков и учебных занятий не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.4. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем согласно тарифной ставке на каждый учебный год, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профкомом.

5.5. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки (не включающий научную работу, консультации, обучение на дому и т.п.), установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка



учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

5.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон. Согласие работника для изменения учебной нагрузки не требуется в следующих случаях:

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

- по жалобам родителей (подтвержденными в письменном виде) в связи с недобросовестным отношением к своим должностным обязанностям;

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

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем;

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.11. Работодатель ежегодно предоставляет работникам основной отпуск продолжительностью не менее 28 (педагогическим работникам не менее 56) календарных дней с сохранением места работы, работающим в местностях, а также дополнительный отпуск при работе в районах, приравненных к Крайнему Северу — длительностью 16 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х календарных дней предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с приказом директора Учреждения с учетом мнения профкома.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом директора.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 3 дня
- в связи с переездом на новое место жительства -2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- родителям первоклассников - 1 день.

5.16. Общим выходным днем является воскресенье.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на основе приказа Минобрнауки России от 07.12.2000 № 3570.

5.19. Учитель обязан начинать и заканчивать уроки согласно расписанию звонков, открывать классное помещение для приема детей не менее чем за 10 минут до звонка.

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

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Каждому работнику заработная плата начисляется и выплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Единым тарифно-квалификационным справочником, нормативными актами Российской Федерации, Ханты – Мансийского автономного округа, муниципальными правовыми актами города Нягани по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.2. Регулирование оплаты труда в муниципальных учреждениях производится на основании локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения соответствующих профсоюзных организаций.

6.3. Оплата труда работников МАОУ МО г.Нягань «СОШ № 6» им. А. И. Гордиенко» производится по новой системе оплаты труда (далее НСОТ) – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат и включает в себя:

- базовую единицу – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Учреждения;
- базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования и принимаемая для определения базового оклада;
- базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- должностной оклад – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной Трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- доплаты – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- надбавки – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный и временный характер.

6.4. При исчислении заработной платы работников применяется районный коэффициент, устанавливаемый в размере 1,7 и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 1,5 работникам, работающим в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования города Нягани

6.5. Работникам выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях.

Документами, подтверждающими факт проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, являются:

- справка с места жительства;
- справка образовательной организации об обучении лица в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет либо справка с предыдущего места (предыдущих мест) работы о количестве лет работы в данных местностях.

6.7. «Заработная плата выплачивается работникам за первую половину месяца 26-го числа, за вторую половину месяца 11-го числа следующего месяца».

6.8. При выплате основной части заработной платы бухгалтерия Учреждения извещает в письменной форме - в форме расчетного листка, каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей оплате.

6.9. Изменение квалификационных категорий и (или) размеров повышающих коэффициентов производится:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня предоставления соответствующих документов.

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

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

6.11. Работодатель производит оплату труда в случае неявки работника другому работнику в следующем размере:

- педагогическим работникам – за количество проведенных часов (свыше 2 месяцев тарификация);
- младшему обслуживающему персоналу из расчета ставки отсутствующего работника за количество отработанных дней.

6.12. Оплата труда учителей и других педагогических работников образовательного учреждения в период карантина и актированных дней производится 100 % при предоставлении планов и отчета работы по самоподготовке дома. В случае непредставления планов - в размере 2/3 тарифной ставки заработной платы. При составлении графика работы в праздничные дни учитывать работу младшего обслуживающего персонала.

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

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.15. Работодатель обязуется в полном объеме использовать фонд экономии заработной платы по согласованию с комиссией по доплатам.

6.16. Согласно положению об оплате и стимулировании труда работников МБОУ «СОШ № 6» им. А. И. Гордиенко» работодатель производит доплаты:

- за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника;
- за сложность и напряженность;
- высокое качество работы;
- за вредные условия труда согласно аттестации рабочих мест;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- по итогам работы;
- за педагогический стаж работы к Дню Учителя (20, 25, 30, 35, 40 и так далее).

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

7.1. Работникам и неработающим членам их семей (супругу(-е), детям) один раз в два года за счет средств работодателя производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также за пределы территории Российской Федерации в соответствии с Положением, любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого неработающего члена семьи, независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на том виде транспорта, которым следуют работник и неработающие члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном органе местного самоуправления, муниципальном учреждении.

Лица, уволившиеся из органов местного самоуправления, муниципальных учреждений и поступающие на работу в указанные органы местного самоуправления, муниципальные учреждения, а также лица, поступающие на работу в данные органы местного самоуправления, муниципальные учреждения переводом из органов местного самоуправления, муниципальных учреждений, обязаны представить справку об использовании за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящем абзаце, право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе органа местного самоуправления, муниципального учреждения и состоящих в трудовых отношениях, возникает один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

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

7.2. В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по договору о реализации туристского продукта (далее – туристский договор), производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных в Положении, но не выше фактически понесенных расходов.

Основанием для компенсации расходов, помимо перевозочных документов, также является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, а также с отметкой органов пограничного контроля страны пребывания, за исключением стран Содружества Независимых Государств (далее – СНГ), при пересечении границ, которых отметка в заграничном паспорте не проставляется.

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

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

При непредставлении работником справки, указанной в абзаце четвертом настоящего пункта, для возмещения процентной части стоимости воздушной перевозки работодателем используются процентные значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии применительно к указанным в перевозочном документе (авиабилете) аэропортам вылета и прилета, приведенные в соответствии с данными Федерального государственного унитарного предприятия «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» (далее – ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» ГЦ ЕС ОрВД) (адрес сайта – [www.matfmc.ru](http://www.matfmc.ru)), в приложениях № 1-3 к Положению.

При отсутствии в приложениях № 1-3 к Положению необходимых для осуществления оплаты сведений значения ортодромических расстояний от международных аэропортов Российской Федерации до зарубежных аэропортов уточняются работодателем одним из следующих способов:

- направление запроса в ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» ГЦ ЕС ОрВД на бланке работодателя за подписью руководителя либо заместителя руководителя, в котором в обязательном порядке указываются контактное лицо и номер контактного телефона и к которому прилагаются копии перевозочных документов (авиабилеты, маршрут/квитанции) представленных работником;

- использование значения ортодромического расстояния от соответствующего международного аэропорта Российской Федерации, являющегося ближайшим к международному аэропорту Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до соответствующего зарубежного аэропорта, в котором совершена посадка;

- использование значения ортодромического расстояния от соответствующего международного аэропорта Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до зарубежного аэропорта, являющегося ближайшим к зарубежному аэропорту, в котором совершена посадка.

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

7.3. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда работника и неработающих членов его семьи (супруга(-и), детей) на личном транспорте к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Кратчайший путь проезда на личном транспорте определяется по таблицам расстояний, приведенным в картографическом разделе официального сайта Федерального агентства Министерства транспорта Российской Федерации ([www.dormap.ru](http://www.dormap.ru) или [www.ati.su](http://www.ati.su)).

Наименьшая стоимость проезда складывается из фактически совершенных и документально подтвержденных расходов на проезд по платным автотрассам, на приобретение горюче-смазочных материалов в пределах норм расхода топлива соответствующей марки, модели и модификации транспортного средства (определяемой на основании правовых актов Министерства транспорта Российской Федерации, а в случае отсутствия соответствующих сведений в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации – на основании инструкции по эксплуатации транспортного средства либо на основании данных, представленных официальными дилерами производителей транспортных средств), на провоз транспортного средства водным и (или) железнодорожным транспортом (при отсутствии автомобильных дорог общего пользования на отдельных участках пути).

Компенсация расходов при проезде работника и неработающих членов его семьи (супруга(-и), детей) к месту использования отпуска и обратно на личном транспорте, принадлежащем работнику и (или) членам его семьи, производится в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства по смешанному циклу при представлении следующих подтверждающих документов:

- маршрутного листа, получаемого у работодателя, в котором должны быть проставлены отметки о прибытии в место проведения отпуска и выбытии из места проведения отпуска (либо отметка органа

пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации), или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха;

- копии свидетельства о регистрации транспортного средства, паспорта транспортного средства, полиса обязательного страхования гражданской ответственности владельца транспортного средства, в котором указан работник и (или) члены его семьи (супруг(-а), дети), а также доверенности (при ее наличии). В случае если транспортное средство принадлежит работнику и (или) членам его семьи (супругу(-е), детям) на ином законном праве, отличном от права собственности, то дополнительно представляется копия документа, подтверждающего право владения и пользования транспортным средством (договор аренды, безвозмездного пользования, генеральная доверенность и т. п.);

- квитанции об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовых чеков автозаправочных станций. В случае отсутствия сведений о нормах расхода топлива соответствующей марки транспортного средства в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации работником дополнительно представляется копия инструкции по эксплуатации транспортного средства в части сведений о расходе топлива или данные, представленные официальными дилерами производителей транспортных средств.

В случае если при следовании работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно автомобильное сообщение между соответствующими населенными пунктами отсутствует, оплата производится по платежным документам о стоимости перевозки принадлежащего работнику и (или) неработающим членам его семьи (супругу(-е), детям) транспортного средства водным и (или) железнодорожным транспортом.

При проведении отпуска за пределами Российской Федерации возмещение расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится в размере стоимости проезда до пограничного пункта (пункта пропуска), в котором сделана отметка о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, кроме стран СНГ.

#### 7.4. К неработающим членам семьи работников относятся:

- неработающий(-ая) супруг(-а) работника. При этом документами, подтверждающими указанный факт, являются справка органа службы занятости населения о том, что супруг(-а) работника зарегистрирован(-а) в органах службы занятости населения в целях поиска работы и справка налогового органа о том, что супруг(-а) работника не зарегистрирован(-а) в качестве индивидуального предпринимателя;

- неработающий(-ая) и не занимающийся(-аяся) предпринимательской деятельностью супруг(-а) работника, осуществляющий(-ая) уход за несовершеннолетними детьми в возрасте до 14 лет. При этом документами, подтверждающими указанные факты, являются копия трудовой книжки с отметкой об увольнении с последнего места работы, копия свидетельства о рождении ребенка и справка налогового органа о том, что супруг(-а) работника не зарегистрирован(-а) в качестве индивидуального предпринимателя;

- несовершеннолетние дети работника в возрасте до 18 лет, в том числе находящиеся под его опекой (попечительством) на основании решения органа опеки и попечительства об установлении опеки (попечительства), независимо от места проживания детей;

- дети работника, достигшие возраста 18 лет, в том числе в отношении которых работник (супруг(-а) работника) исполнял обязанности опекуна (попечителя) и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком 18 лет, в период проведения отпуска после окончания общеобразовательной организации при условии подтверждения факта приема с 01 сентября года окончания общеобразовательной организации на дневное отделение образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации. При этом компенсация расходов осуществляется при представлении выписки из приказа (распорядительного акта) о зачислении в образовательную организацию;

- дети работника, не достигшие возраста 23 лет, независимо от места проживания детей, в период проведения отпуска после окончания обучения на дневном отделении профессиональной образовательной организации при условии подтверждения факта приема на дневное отделение в образовательную организацию высшего образования с 01 сентября года после окончания профессиональной образовательной организации. При этом компенсация расходов осуществляется при представлении выписки из приказа (распорядительного акта) о зачислении на дневное отделение в образовательную организацию высшего образования;

- дети работника, не достигшие возраста 23 лет, независимо от места проживания детей, в период проведения отпуска после окончания обучения на дневном отделении образовательной организации высшего образования по образовательным программам бакалавриата при условии подтверждения факта приема на дневное отделение в образовательную организацию высшего образования по образовательным программам следующего уровня высшего профессионального образования с 01

сентября года окончания образовательной организации высшего образования по образовательным программам бакалавриата. При этом компенсация расходов осуществляется при представлении выписки из приказа (распорядительного акта) о зачислении на дневное отделение в образовательную организацию высшего образования по образовательным программам следующего уровня высшего профессионального образования;

- дети работника, не достигшие возраста 23 лет, независимо от места проживания детей, в период проведения отпуска в промежуток времени (не должен превышать более 3 месяцев) после отчисления в порядке перевода с дневного отделения из одной образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и до зачисления на дневное отделение в другую образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию. При этом компенсация расходов осуществляется при представлении заверенных копий приказов (распорядительных актов) об отчислении из одной образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и зачислении в другую образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию.

Неработающим членам семьи работника за счет средств работодателя компенсируются расходы на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа также в случае, если место и время использования отпуска работника и неработающих членов его семьи не совпадают.

Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно у неработающих членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно неработающим членам семьи работника производится также в случаях:

- если отпуск работника оформлен в одном календарном году, а неработающие члены семьи работника направляются в отпуск к месту отдыха в другом календарном году того же льготного периода;

- если работник, оформив отпуск в льготном периоде соответствующим локальным актом работодателя, не выезжает в отпуск, а неработающие члены семьи выезжают к месту отдыха.

7.5. Предварительная компенсация расходов стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и (или) неработающих членов его семьи производится не позднее чем за три рабочих дня до отъезда работника и (или) неработающих членов его семьи в отпуск на основании заявления работника. Предварительная компенсация расходов стоимости проезда к месту отдыха и обратно производится при наличии у работодателя выделенных на цели предварительной компенсации денежных средств, но в размере не более 70 процентов от стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении работника и (или) неработающих членов его семьи из отпуска на основании представленных проездных и иных указанных в Положении документов, но не выше стоимости проезда:

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

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

- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

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

Письменное заявление о выплате средств в целях предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником не позднее чем за две недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

- фамилии, имена, отчества (последнее – при наличии) неработающих членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, указанных в пункте 4.4 Положения;

- даты рождения несовершеннолетних детей работника;

- место использования отпуска работника и (или) неработающих членов его семьи;

- виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

- маршрут следования;

- примерная стоимость проезда.

При проезде и провозе багажа работника и (или) неработающих членов его семьи к месту использования отпуска и обратно на основании электронного пассажирского билета и багажной квитанции работник обязан представить следующие документы:

- маршрут/квитанцию электронного пассажирского билета и багажной квитанции, оформленных на утвержденных в качестве бланка строгой отчетности пассажирском билете и багажной квитанции для поездок на территории Российской Федерации и за рубеж;

- авиабилет, оформленный в бездокументарной форме – электронную маршрут/квитанцию электронного пассажирского билета (электронного авиабилета) для поездок на территории Российской Федерации и за рубеж;

- посадочный талон с указанием реквизитов, позволяющих идентифицировать проезд работника и (или) неработающих членов его семьи к месту использования отпуска и обратно.

В случае утраты посадочного талона представляется справка, подтверждающая авиаперелет, с указанием аэропорта вылета и аэропорта прилета, выданная транспортной организацией, осуществившей перевозку.

Маршрут/квитанция электронного пассажирского билета, багажной квитанции, посадочный талон и иные перевозочные документы, составленные не на русском языке, должны иметь нотариально удостоверенный построчный перевод на русский язык или перевод, может быть сделан специалистом самого органа местного самоуправления, муниципального учреждения, на которого возложена такая обязанность в рамках исполнения должностных обязанностей, в том числе и от руки. Расходы на оплату перевода указанных документов компенсации не подлежат.

В случае если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено в настоящей статье, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику и (или) неработающим членам его семьи транспортной организацией или ее уполномоченным агентом (далее – транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

Помимо стоимости билета и провоза багажа, работнику компенсируются страховые сбор по обязательному и добровольному личному страхованию на транспорте, сбор за бронирование и оформление билета и топливный сбор.

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

Для окончательного расчета в случае выплаты работнику средств в целях предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работник обязан в течение 14 календарных дней со дня выхода на работу из отпуска, а для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, – в течение 14 календарных дней со дня прибытия в место проживания из места отдыха, представить работодателю авансовый отчет о произведенных расходах с приложением проездных и иных документов, указанных в Положении.

В случае если выплата работнику средств в целях предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не осуществлялась, окончательный расчет производится на основании авансового отчета работника о произведенных расходах, который должен быть представлен им не позднее 31 декабря года, в котором осуществлен проезд, с приложением проездных и иных документов, указанных в Положении.

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

Окончательный расчет производится работодателем на основании представленных работником проездных и иных документов, указанных в Положении, в течение месяца со дня представления работником авансового отчета.

Работнику и (или) неработающим членам его семьи, проводящим отпуск в нескольких местах, компенсируется стоимость проезда только до избранного ими места по кратчайшему маршруту, а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по кратчайшему маршруту, но не более фактических расходов или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными настоящей статьей категориями проезда, выданной транспортной организацией.



В случае когда работник уходит в отпуск с последующим увольнением, предварительная компенсация стоимости проезда к месту проведения отпуска не производится.

7.6. При утрате проездных документов компенсация расходов на проезд к месту использования отпуска и обратно осуществляется на основании заявления работника и копий проездных документов, выданных соответствующей транспортной организацией.

7.7. Выплаты, предусмотренные настоящей статьёй, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на компенсацию оплаты стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Если работник своевременно не воспользовался правом на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй годы работы, учитывая, что период, в котором у работника возникает право на компенсацию указанных расходов, составляет два года, в дальнейшем у работника возникает данное право в третьем году работы за второй и третий годы работы в данной организации, за четвертый и пятый годы – начиная с четвертого года работы и так далее.

7.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьёй, предоставляются работнику только по основному месту работы.

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

## **8. Гарантии и компенсации, связанные с переездом**

8.1. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

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

- компенсация стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах Российской Федерации по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда, указанной в абзацах 2-5 пункта 4.5 статьи 4 Положения для соответствующего вида транспорта, и стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок багажа железнодорожным транспортом или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа;

- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не более семи календарных дней для обустройства на новом месте.

8.2. Право на компенсацию стоимости проезда и провоза багажа членов семьи работника к месту работы работника сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

Для получения компенсации работником в адрес работодателя направляется письменное заявление об оплате стоимости проезда и (или) провоза багажа с указанием банковских реквизитов для зачисления денежных средств и приложением документов, подтверждающих понесенные расходы.

В случае проезда к месту работы на личном транспорте компенсация расходов производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. При этом работником дополнительно представляются документы, указанные в абзацах 6, 7 пункта 4.3 статьи 4 Положения.

8.3. Работник возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в муниципальное образование город Нягань, в следующих случаях:

- 1) если он без уважительной причины не приступил к работе;
- 2) если он уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока – до истечения одного года работы;
- 3) если он был уволен за виновные действия.

8.4. Работнику и неработающим членам его семьи (супругу(-е), детям) в случае переезда на новое место жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда до нового места жительства по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда, указанной в абзацах 2-5 пункта 4.5 статьи 4 Положения для соответствующего вида транспорта, и стоимость провоза багажа из расчета не более пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок багажа железнодорожным

транспортом или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа.

Данная гарантия предоставляется работнику и членам его семьи только в случае, если увольняющийся работник имеет стаж работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях не менее пяти лет.

Правом на такую льготу вышеуказанные граждане могут воспользоваться не позднее одного года с момента увольнения работника.

Для получения компенсации уволившийся работник направляет в адрес работодателя письменное заявление об оплате стоимости проезда и (или) провоза багажа с указанием банковских реквизитов для зачисления денежных средств. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие понесенные расходы, справки с мест работы членов семьи работника, подтверждающие факт того, что им не оплачивается стоимость проезда и провоза багажа в связи с расторжением трудового договора, а также один из документов, указанных в пункте 5.9 статьи 5 Положения.

В случае проезда к новому месту жительства на личном транспорте компенсация расходов производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. При этом уволившимся работником дополнительно предоставляются документы, указанные в абзацах 6, 7 пункта 4.3 статьи 4 Положения.

Компенсация расходов проезда к новому месту жительства в отношении работника, уволенного в связи со смертью, выплачивается семье умершего (погибшего) работника на основании распоряжения (приказа) работодателя. Основанием для подготовки распоряжения (приказа) работодателя является письменное заявление члена семьи умершего (погибшего) работника с приложением копии свидетельства о смерти работника, копии документов, подтверждающих родственные отношения с умершим (погибшим) работником, и документов, указанных в абзаце 4 настоящего пункта.

8.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику только по основному месту работы.

8.6. Действие подпункта 2 пункта 8.1 настоящей статьи распространяется на лиц, прибывших из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, при условии представления ими документов, подтверждающих, что им и членам их семей при переезде в муниципальное образование город Нягань в связи с расторжением трудового договора по прежнему месту работы не оплачивалась стоимость проезда и провоза багажа в объеме, установленном настоящей статьей. В случае если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящей статьей, и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

8.7. При переезде на новое место жительства, находящееся за пределами территории Российской Федерации, работнику и членам его семьи оплачивается стоимость проезда до конечного географического пункта пересечения государственной границы Российской Федерации по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда, указанной в абзацах 2-5 пункта 4.5 статьи 4 Положения для соответствующего вида транспорта, и стоимость провоза багажа из расчета не более пяти тонн на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок багажа железнодорожным транспортом или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа.

8.8. Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда на новое место жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях не менее пяти лет и уволившимся из этих органов местного самоуправления, муниципальных учреждений в связи с выходом на пенсию. Правом на данную компенсацию вышеуказанные лица могут воспользоваться не позднее одного года со дня увольнения в связи с выходом на пенсию. Для получения данной компенсации вышеуказанные лица представляют документы, перечисленные в абзацах 4, 5 пункта 5.4 статьи 5 Положения.

8.9. Факт переезда на новое место жительства в другую местность подтверждается справкой или иным документом, подтверждающим изменение места жительства с указанием адреса нового места жительства.

## **9. Социальные льготы и гарантии**

9.1. Работодатель учитывает в расходах учреждения средства в размере 10 % от фонда оплаты труда, предназначенные на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам муниципальных учреждений и социальную поддержку молодых специалистов.

Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере до двух фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах выделенных средств в соответствии с локальным актом Работодателя регулирующим условия и размеры оплаты труда работников.

9.2. Работодатель обеспечивает финансирование лечебно-оздоровительного отдыха для детей работников муниципальных учреждений в рамках программы организации отдыха, оздоровления и занятости детей, подростков и молодежи, с привлечением средств родителей.

9.3. Работодатель предусматривает отчисление денежных средств в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации, перечисляемых работодателем на счет профсоюзной организации организациям для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере не менее чем 0,15% от объема ассигнований, направляемых на фонд оплаты труда.

9.4. Работодатель предусматривает в бюджете денежные средства на выплату материальной помощи работникам в случае:

- для оказания материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10000 рублей;
- для оказания материальной помощи в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и др.) в размере 10000 рублей;
- юбилеям (по достижении 50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере 5000 рублей;
- премирование к профессиональным праздникам, юбилейным датам и праздничным дням в размере 5000 рублей (согласно приказу).

Профессиональными праздниками считаются отраслевые профессиональные праздники по основной деятельности муниципального учреждения.

Юбилейными датами считаются каждые последующие 10 (десять) лет со дня образования муниципального учреждения.

Праздничными днями считаются дни, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.5. Материальная помощь близким родственникам (муж, жена, родители, дети), в связи со смертью сотрудника, в размере 20 тысяч рублей за счет бюджетных и внебюджетных источников.

9.6. Выплаты, предусмотренные пунктами 9.3, 9.4 устанавливаются в пределах обоснованной экономии по бюджетным средствам и за счет средств учреждений, полученных от осуществления приносящей доход деятельности.

9.7. Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам (далее - работники) муниципальных образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории города Нягани, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в размере:

- проработавшим от 10 до 19 лет - 60000 рублей;
- проработавшим от 20 до 29 лет - 90000 рублей;
- проработавшим от 30 до 39 лет - 120000 рублей;
- проработавшим 40 лет и более - 155000 рублей.

(Решение Думы города Нягани от 29 ноября 2019 года № 384)9.8. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в ПФР в размере, определенном законодательством (при условии их своевременного поступления на счет Учреждения)

9.9. Расходы связанные с предоставлением гарантий и компенсаций, производятся за счет средств Учреждения, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности учреждения.

## **10. Охрана труда и здоровья**

10.1. Руководитель обязуется

- обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение производственных заболеваний работников, заключить соглашение по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

- по результатам проверки специальной оценки труда на рабочем месте, осуществлять работу по охране труда в соответствии с планом мероприятий по улучшению условий труда, с последующим проведением сертификации работ по охране (ст.212 ТК РФ)».

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения инструктаж и обучение по охране труда. Сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда согласно утвержденному графику.

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт бюджетных и внебюджетных средств.

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждённым с учетом мнения профкома списком профессий и должностей.

- обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и условиями труда.

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

- оказывать содействие уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.2. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его здоровья и жизни вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка.

## **11. Материальная ответственность сторон трудового договора**

11.1. Ответственность, возникающая при заключении договора о полной материальной ответственности между учреждением и работником, отвечающим за сохранность соответствующего имущества (состоящим в штате организации, совместителям, временным сезонным рабочим). Договор заключается в двух экземплярах, один из которых хранится у учреждения, а второй - у работника. Полная материальная ответственность возникает при получении работником какого-либо имущества по разовой доверенности или другим разовым документам под отчет в случае, когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или порчей кого-либо имущества и когда ущерб причинен в состоянии наркотического опьянения или он явился следствием преступных действий работника, установленных приговором суда. Материалы по недостачам, порче и уничтожению имущества передают в следственные органы в течение 5 дней после их выявления, а на сумму недостач и потерь предъявляют гражданский иск.

11.2. Материальная ответственность сторон регулируется разделом XI Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

11.3. Вся специальная одежда работников выдается по нормам бесплатной выдачи утвержденным учреждением, но не ниже норм, установленных Минтрудом РФ или иным отраслевым ведомством. В состав специальной одежды входит: специальная одежда, специальная обувь и предохранительные приспособления (утверждено приказом Минфина России от 26.12.2002 № 135н).

11.4. Специальная оснастка и специальная одежда, находящиеся в собственности организации, а также в хозяйственном ведении или оперативном управлении, принимаются к бухгалтерскому учету по фактической себестоимости, т.е. в сумме фактических затрат на приобретение или изготовление, исчисленных в порядке, предусмотренном для учета материально-производственных запасов, изложенном в Методических указаниях по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов (Методические указания по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов, утверждены приказом Министерства финансов Российской Федерации от 28 декабря 2001 г. № 119н, (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 13 февраля 2002 г., регистрационный номер 3245).

11.5. Выдача работникам и возврат ими специальной одежды должны отражаться в личных карточках работников.

11.6. В документах, оформляющих отпуск специальной одежды работникам (требования и т.п.), наряду с другими реквизитами следует отражать основание выдачи, а в личной карточке - срок носки, процент годности на момент выдачи.

11.7. Специальная одежда, выданная работникам, является собственностью организации и подлежит возврату: при увольнении, при переводе в той же организации на другую работу, для которой выданные им специальная одежда, специальная обувь и предохранительные приспособления не предусмотрены нормами, а также по окончании сроков их носки взамен получаемых новых.

## **12. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

12.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения, по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.3. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

12.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, не более 5 дней, один раз в год.

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

12.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам, связанным с социальными и трудовыми отношениями.

12.8. Работодатель способствует проведению профсоюзными органами работы по защите трудовых и социально – экономических прав работников. По просьбе Профкома принимает участие в проводимых ими собраниях, совещаниях, конференциях, и предоставляет необходимую информацию.

## **13. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

13.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению

социальной напряженности в трудовых коллективах образовательных учреждений.

13.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников МАОУ МО г.Нягань «СОШ № 6» им. А. И. Гордиенко».

13.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

13.4. Содействовать Работодателю в обеспечении условий для профессионального роста педагогических и других работников учреждений образования.

13.5. Организовать оздоровление работников, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с первоочередным правом членов профсоюза, на получение путевок в здравницы профсоюза.

13.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

13.7. Взаимодействовать с депутатами Городской Думы в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

13.8. Осуществляет контроль за выполнением членами профсоюза настоящего коллективного договора, а также обязанностей работников в части выполнения ими трудовых обязанностей.

13.9. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении совместно с соответствующей комиссией Учреждения.

13.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

13.11. Профком, наряду с контролем за исполнением данного коллективного договора со стороны работодателя, обеспечивает исполнение обязательств договора работниками Учреждения.

13.12. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору и проведение забастовки не по вине работодателя и признанной судом незаконной, члены профкома несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

## **14. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

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

14.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами путем создания на паритетных началах специальной комиссии, а также соответствующими органами по труду.

14.3. Стороны осуществляют проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия, года и рассматривают их на общем собрании коллектива с приглашением специалиста органа по труду.

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

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