



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Чажемтовская средняя общеобразовательная школа»
Колпашевского района

(полное наименование образовательной организации в соответствии с
Уставом)

На 2021-2024 годы

<p>От работодателя: Руководитель образовательной организации Е.Н. Крупенкин М.П. Дата подписи: «9» <u>12</u> 2021 г.</p> 	<p>От работников: Председатель первичной профсоюзной организации О.И. Трофимова М.П. Дата подписи: «22» <u>12</u> 2021 г.</p> 
--	--

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 201 г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

АДМИНИСТРАЦИЯ
КОЛПАШЕВСКОГО РАЙОНА
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (СОГЛАШЕНИЕ)
ЗАРЕГИСТРИРОВАН № 04/2021
«23» 12 2021 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Чажемтовская средняя общеобразовательная школа" Колпашевского района (сокращенно МБОУ "Чажемтовская СОШ") и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Чажемтовская СОШ».

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иные федеральные законы;
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области»;
- Областное трехстороннее соглашение, отраслевые областное и районное соглашения.

1.3. Коллективный договор заключен на период три года, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель - МБОУ «Чажемтовская СОШ» в лице его представителя – руководителя Крупенкина Евгения Николаевича;
- работники МБОУ «Чажемтовская СОШ» (далее – учреждение), являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа – профессионального союзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профессионального союза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет профсоюзной организации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

1.7. При реорганизации, согласно ст. 43 ч. 4 ТК РФ (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Условия, установленные п. 4.13; 5.12; 6.8; 9.2; распространяются на всех работников, указанных в п. 1.4. настоящего коллективного договора, в том числе на работников, не являющихся членами профсоюза, наделивших в установленном порядке райком профессионального союза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам расторжения трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата, оплаты за период простоя, аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателями на счета соответствующих профсоюзных организаций одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Дополнительные социальные гарантии, льготы, предусмотренные пунктами 4.13, 5.12, 6.8, 9.2 предоставляются только при наличии решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации».

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Порядок об оплате труда работников МБОУ "Чажемтовская СОШ";
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ "Чажемтовская СОШ";
- Соглашение по охране труда;
- Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, работа в которых предусматривает доплату, установленную ТК РФ;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительно оплачиваемых отпусков;

Другие локальные нормативные акты, касающиеся защиты социально-экономического положения работников учреждения.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии Коллективного договора; другие формы.

1.17. В целях обеспечения устойчивой ритмичной работы учреждения, повышении уровня жизни работников.

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения учреждения;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение представителей работников по проектам текущих и перспективных производственных и социальных планов и программ.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и - качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества учреждения;
- добиваться улучшений условий труда работников;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, Порядка об оплате труда и Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и других нормативных актов действующих в учреждении.

Работники обязуются:

- обеспечивать выполнение обязанностей по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, график рабочего времени, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. В соответствии требованиями статьи 68 ТК РФ, а также с целью соблюдения гарантий, связанных с профсоюзным членством, работодатель при заключении трудового договора организует ознакомление работника под подпись с коллективным договором непосредственно в профсоюзном комитете, который также делает в трудовом договоре отметку о постановке на профессиональный союзный учет или об отсутствии такового.

2.2. Трудовой договор с работниками МБОУ "Чажемтовская СОШ" заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения, на которых распространяется данный коллективный договор, устанавливая их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом характера предстоящей работы и мнения профсоюза учреждения.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшие аттестацию на

соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не может устанавливаться для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.5. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2., обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.6. Руководитель, при принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата должен письменно уведомлять профком не менее чем за три месяца до даты увольнения работника. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией организации персонально и под подпись не менее, чем за три месяца до даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или реорганизацией учреждения – не менее чем за 3 месяца до даты увольнения работника (ст. 82 ТК РФ).

2.7. При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

2.8. К сообщению в первичную профсоюзную организацию в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ работодатель должен приложить:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;
- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

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

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 настоящего Кодекса и (или) коллективном договоре (соглашении), отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом учреждения, либо принимает решение по своему усмотрению при отсутствии такого органа.

2.9. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.10. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ, настоящим Соглашением, то есть коллективным договором. При корректировке эффективных контрактов руководитель обязан руководствоваться ст.74 ТК РФ в части уведомления работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.11. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения с различными категориями работников, поступающих на работу, предварительно направляются в профком с целью уведомления.

2.12. Руководитель учреждения должен поставить в известность профсоюз о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 4 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.13. Руководитель учреждения должен поставить в известность профсоюз об изменениях организационных или технологических условий если они могут вызвать изменение условий трудовых договоров одного или нескольких работников не менее, чем за 3 месяца до введения соответствующих изменений.

2.14. Руководитель учреждения, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по условиям трудового договора.

2.15. Руководитель должен рассмотреть вопрос о переводе на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ) с учетом мнения профсоюза.

2.16. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации учреждения.

2.17. Расторжение трудового договора с работником, членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ:

- 81: п.п. 2,3, 5, 6 (а), 6 (д), 7, 8, 10;
- 84 абз.4;

- 336 п.п. 1, 2,

производится с учетом мотивированного мнения профсоюза, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

2.18. Расторжение трудового договора в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002.

III. Оплата труда

3.1 Начисление заработной платы сотрудников МБОУ "Чажемтовская СОШ" производится в соответствии с утвержденным Порядком по оплате труда (с изменениями и дополнениями) и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ "Чажемтовская СОШ".

3.2 Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые 15 календарных дня в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца.

За декабрь заработная плата выплачивается не позднее 30 декабря.

3.3 Работодатель обеспечивает поступление заработной платы на банковские («зарплатные») карты работников в указанные числа или в более ранние сроки если дата выплаты совпала с выходным днем.

3.4 При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, из программного обеспечения КАМИН, причитающейся ему за соответствующий период с указанием видов начисления, размеров и произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей зачислению на «зарплатную» карту.

3.5 При работе с перерывом более двух часов, работнику устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

3.6 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников организаций, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация организации вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.7 В случае направления работника в служебную командировку: на курсы, семинары, совещания, конференции, учебу и другие мероприятия, связанные с переподготовкой работников, оплату труда производить из расчета средней заработной

платы, исчисление которой производится в соответствии с действующим законодательством.

3.8 В муниципальных образовательных организациях месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму (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», и размера минимальной заработной платы, определяемой в соответствии со ст.133.1 ТК РФ с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28.06.2018г. №26-П, от 11.04.2019 №17-П, от 16.12.2019 №40-П).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в учреждении в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.2. Педагогическим работникам, ведущим уроки (занятия) по расписанию, на каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в учреждении) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.3. Дни недели (часы рабочего дня), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать вне места нахождения учреждения по своему усмотрению для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. (п.2.4. Положения "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений", утвержденного Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. №536).

4.4. Сверхурочной работой является работа, выполняемая в соответствии со статьей 99 ТК РФ. В случае, если работодатель не ведет точный учет сверхурочных работ, работник вправе с участием представителя профкома (при отсутствии такого - любого иного лица) зафиксировать в акте начало и окончание сверхурочной работы. Наличие такого акта является достаточным доказательством продолжительности сверхурочной работы.

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя, руководителю и т. д.) устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Руководитель, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения преподавательской работы в объеме должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

4.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.7. настоящего раздела.

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

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

4.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет либо ином отпуске, устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные

организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы и определяется режимом рабочего времени, действующим в указанных оздоровительных лагерях и оздоровительных образовательных организаций в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада. Одновременно, педагогический работник имеет право на оплату труда по занимаемой должности (выполняемой профессии, работе) при условии заключения дополнительного договора с оздоровительным лагерем (оздоровительной образовательной организацией).

4.11. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск не менее 3 дней.

4.13. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебной четверти дней нетрудоспособности - но не более 3 дней за учебный год;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу - 5 дней;

4.14. Работникам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с администрацией учреждения (в том числе присоединяя его к основному), например:

- при работе без больничных листов;
- председателям профсоюзных организаций, профорганизаторам;

Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 ТК РФ), руководитель учреждения с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

4.15. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до 1 года (Приложение №1).

4.17. Утверждение графиков отпусков и принятие положения о дополнительных отпусках производится с учетом мнения выборного профсоюза.

V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется согласно ст. 196 ТК РФ :

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

5.1.2. В случае направления молодого специалиста на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Так же за молодым специалистом, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст.187 ТК РФ).

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 ТК РФ, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях. Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д..

Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации,

аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением руководителя образовательной организации и соответствующим выборным профсоюзным органом (ст. 197 ТК РФ).

5.1.4. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- молодые специалисты,
- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются, согласно ст. 93 ТК РФ, в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.1.6. 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.

5.1.7. Ходатайствовать о предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, о внеочередном предоставлении места в детском дошкольном учреждении.

5.1.8. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество.

5.2. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.2.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.2.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работникам, получающим в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации второе профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование или проходящим профессиональное обучение, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляются независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе - независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).

6.2. При проведении аттестации работников организаций на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 3-дневный срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель профкома выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.3. Работник пользуется социальными льготами по вопросам продления квалификационной категории, присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренными областным отраслевым соглашением (на основании заявления работника и решения ПК).

6.4. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ по сокращению численности (штата), для поисков работы устанавливаются два сокращенных на 4 часа рабочих дня в неделю с сохранением заработной платы как за отработанное рабочее время. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются руководителем.

6.5. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавшим работать и после назначения пенсии до принятия решения об увольнении), по личному заявлению выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада.

6.6. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с законом Томской области «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в

учреждении, может выплачиваться единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами.

6.7. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) принятых на работу в учреждение процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном объеме с первого дня работы при условии, что эти лица прожили на территории Колпашевского района не менее пяти лет.

6.8. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после её прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- закрытия учреждения на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данном учреждении.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профкома, представленных руководителю учреждения в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

6.9. В случае истечения у педагогического работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось менее одного года, срока действия квалификационной категории, может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста.

6.9.1. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под подпись.

6.9.2. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением №3 к настоящему коллективному договору.

VII. Охрана труда и социальное страхование.

7.1 Работодатель гарантирует:

7.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование и по договорам на обязательное медицинское страхование работников и их детей.

7.1.2. Укомплектование медицинских и учебных кабинетов - физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами табельного оснащения для оказания первой помощи, выделение оборудования и содержание соответствующих площадей, подготовку персонала для оказания первой помощи.

7.1.3. Прохождение всех обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с Законодательством РФ об охране здоровья граждан.

7.1.4. Утверждать сроки и обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством «О специальной оценке условий труда» (ст.212 ТК РФ в ред. от 28.12.2013 №421-ФЗ)

7.1.5. Предусматривать выделение средств на капитальный ремонт помещений, находящихся в аварийном состоянии.

7.2. В соответствии с основами Закона «Об охране труда в Томской области» и в связи с необходимостью создания нормальных условий для работы, стороны, в пределах своей компетенции обязуются: осуществлять оздоровление работников учреждений образования, членов профсоюза и членов их семей, за счет профсоюзных взносов.

7.2.1 Осуществлять за счет бюджета обязательное страхование работников от всех видов страховых рисков в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании.

7.2.2. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов учреждения, членов совместных комиссий и уполномоченных (доверенных) лиц, а также повышение квалификации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.2.3. В учреждении если численность работников составляет более 10 человек – необходимо провести выборы уполномоченного (доверенного лица по охране труда) и сформировать совместные комиссии по охране труда на паритетных началах; если численность работников составляет /составит менее 10 человек - провести выборы уполномоченного (доверенного лица) по охране труда.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закон Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003г. № 83-ОЗ).

7.2.4. Сформировать в учреждениях комиссии по социальному страхованию, избрать уполномоченных по социальному страхованию.

7.2.5. Обеспечивать защиту работников от необоснованных действий администрации учреждения, в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

7.2.6. В соответствии с действующим трудовым законодательством РФ работодатель обязан:

- обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ);

- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных с загрязнением (ст.212 ТК РФ);

- финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии с приказом Минздравсоцразвития №181н от 01 марта 2012г. «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (ст.226 ТК РФ).

VIII. Обязательства трудового коллектива

8.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

8.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу учреждения, обеспечивать его сохранность.

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях учреждения. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест не менее 14 часов.

8.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профкомом учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет районной (городской) профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его

интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной (городской) профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

9.3. Взаимодействие руководителя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьями 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.

В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон. Согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем является грубым нарушением его трудовых обязанностей.

9.4. С согласия вышестоящего выборного коллегиального профсоюзного органа производится увольнение председателей и членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.5. Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного профкома, а председатели первичной профсоюзной организации - и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

9.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих выплат, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. По представлению председателя районной, городской, территориальной организации профсоюза, лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы на периоды проверок,

семинаров, совещаний, конференций, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленном законом.

9.9. Руководитель учреждения предоставляет профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости- транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Заключение коллективного договора на новый срок.

10.1. Стороны договорились, что:

Руководитель учреждения и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

XI. Трудовой распорядок и материальная ответственность

11. Руководитель учреждения обязан ознакомить под подпись каждого вновь принимаемого на работу с Уставом (Положением), коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, должностной инструкции, до подписания трудового договора.

11.2. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г., № 85.

- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ).

11.3. Работники, указанные в п. 1.4. настоящего коллективного договора, имеют право обратиться в выборный профсоюзный орган в случае нарушения со стороны руководящих работников его трудовых прав.

11.4. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МБОУ «Чажемтовская СОШ», имеющих право на обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно приказу Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997 н) «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».

№	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	2.	3.	4.
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа

		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
3	Водитель (при управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные

ПОЛОЖЕНИЕ

«О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ «Чажемтовская СОШ» длительного отпуска сроком до одного года»

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных организаций Колпашевского района.

2. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией учреждения.

4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в учреждении, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам без сохранения заработной платы.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в учреждении;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

- время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ)

6. Стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если, перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на работу в образовательную организацию после увольнения с работы дающей право на предоставление длительного отпуска в связи с реорганизацией

или ликвидацией этих органов, сокращением численности или штата если, перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием и культурой предшествовала преподавательская работа;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на работу в образовательную организацию после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию если, перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности если, перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего учебного заведения по профилю, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом если, перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы если, перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности если, перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

- при переходе с одной преподавательской работы на другую, в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. При переезде в другую местность и переходом в связи с этим на другую работу, продолжительность, перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск, не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпусков в течении учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательной организации в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течении которого работник изъявил желанием воспользоваться правом на длительный отпуск.

10. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательной организации совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года (учебных лет) заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;
- переносить срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

11. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, решаются непосредственно педагогическим работником и руководителем учреждения.

12. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск директору учреждения оформляется приказом управления образования Колпашевского района.

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

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, по возможности сохраняется прежняя педагогическая нагрузка. При невозможности сохранения прежней педагогической нагрузки работнику, вышедшему из длительного отпуска, должна быть предоставлена педагогическая нагрузка в объеме не менее ставки.

14. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением случая ликвидации учреждения.

15. Заболевшему в период пребывания в длительном отпуске педагогическому работнику длительный отпуск не продлевается.

**Перечень должностей,
работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы,
дающей право на получение длительного отпуска до одного года.**

1. Периоды работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска;

- Преподаватель (включая старшего)
- Учитель
- Учитель-дефектолог
- Учитель-логопед
- Логопед
- Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)
- Руководитель физического воспитания
- Педагог дополнительного образования
- Тренер-преподаватель (включая старшего)
- Концертмейстер
- Музыкальный руководитель
- Воспитатель (включая старшего)
- Классный воспитатель
- Социальный педагог
- Педагог-психолог
- Педагог-организатор
- Старший вожатый
- Методист (включая старшего)
- Инструктор по физической культуре
- Тьютор
- Педагог-библиотекарь
- Руководитель образовательного учреждения
- Заместитель руководителя образовательного учреждения (по работе, связанной с образовательным (воспитательным) процессом)

2. Время работы в иных должностях работников учреждения засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), выполняют в течение учитываемого периода работу на должностях, перечисленных в п. 1 Перечня (как с занятием, так и без занятия штатной должности), в объеме учебной (педагогической) нагрузки, установленной не менее чем за 1/3 ставки заработной платы (должностного оклада).

Положение

Об оплате 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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
I. Учитель; преподаватель	II. Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
III. Старший воспитатель, воспитатель	IV. Воспитатель, старший воспитатель
V. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	VI. 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)
VII. Руководитель физического воспитания	VIII. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
IX. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»)	X. Мастер производственного обучения; инструктор по труду
XI. Учитель-дефектолог, учитель-логопед	XII. 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)
XIII. Учитель(при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств	XIV. Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детской школы искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
XV. Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей(детских школ искусств), концертмейстер	XVI. Учитель, преподаватель(при выполнении учебной(преподавательской) работы по учебным предметам(образовательным программам) в области искусств)
XVII. Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	XVIII. Учитель(при выполнении учебной(преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре
XIX. Учитель, преподаватель(при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	XX. Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

е

с

и
а

ЮНА
СОГЛАШЕНИЕ)
[№ 04/2021]
2021 г.

1. Введение	2. Описание объекта
3. Технические характеристики	4. Требования к эксплуатации
5. Заключение	6. Подпись и печать

Текст документа, содержащий описание и технические характеристики объекта, а также требования к его эксплуатации.

Пронумеровано - 26
 Прошнуровано.
 Директор
 Крупенкин Е.Н.

