

2)	по итогам работы в случае награждения работника Почетной грамотой министерства образования и науки Астраханской области за заслуги в области образования, за многолетний добросовестный труд, а также в связи с профессиональными праздниками, памяtnыми и юбилейными датами	до 3000 руб.	разовая
3)	по итогам работы при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ, награждении грамотами, знаками отличия РФ, орденами и медалями РФ, присвоении звания «Учитель года» (1,2,3 места), звания «Лучший по профессии»	до должностного оклада	разовая
4)	по итогам работы в случае награждения Почетной грамотой учреждения в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются 50,55,60 лет, далее каждые 5 лет), юбилейными датам учреждения, празднованием профессиональных праздников.	до 3000 руб.	разовая
5)	по итогам работы при изготовлении научно-методических, наглядно-методических пособий, имеющих практическую ценность	до 100 % должн.оклада	разовая
6)	по итогам работы по заведованию кабинетами по результатам смотра-конкурса кабинетов (за полугодие)	до 15% должн.оклада	разовая
7)	по итогам работы в инновационной деятельности: создание (рецензирование), апробация, внедрение новых методов и разработок в образовательном процессе, инновационных и (или) авторских образовательных программ (подготовка методических рекомендаций, статьи, положения, монографии, брошюры и т.д.)	до 100% должн.оклада	разовая
8)	по итогам экспериментальной работы в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ (при создании и предоставлении интеллектуального продукта)	до 100% должн.оклада	разовая
9)	по итогам работы проблемных, творческих групп, назначенных приказом (создание и предоставление авторского курса, методики, пед. инструментария, пед. модели)	до 100% должн. оклада	разовая
10)	по итогам участия в городском и областном конкурсах («Учитель года», «Преподаватель года», «Воспитатель года», «Педагог дополнительного образования» и т.п.).	до 50% должностного оклада	разовая
11)	- по итогам работы, события, достижений в образовательном и воспитательном процессе, методической работы, по результатам смотров, конкурсов, олимпиад работников)	до 2000 руб.	разовая
12)	- по итогам работы оздоровительного сезона работникам, выезжающим с воспитанниками, обучающимися в летние оздоровительные лагеря, работникам Оздоровительного комплекса	до среднего месячного содержания	разовая

6.2.	Всем работникам по результатам работы за определенный период:	максимальным размером не ограничивается	
------	---	---	--

6.18. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы, премиальные выплаты по итогам работы назначаются на основании рекомендаций действующей в учреждении Комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения. Плановый пересмотр результатов деятельности работников производится Комиссией 2 раза в год.

6.19. Кроме выплат компенсационного и стимулирующего характера, работникам может оказываться из средств экономии материальная помощь в случаях. Материальная помощь при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

6.20. Работодатель оказывает материальная помощь основным работникам образовательного учреждения в следующих случаях:

- в случае смерти работника семье умершего, в случае смерти близких родственников работника (родителей, супруга, детей) - до 2МРОТ; в случае смерти другого члена семьи вопрос оказания материальной помощи решается с учетом наличия денежных средств;
- в случае длительной болезни или по состоянию здоровья работника, в связи с предстоящим или проведенным дорогостоящим лечением - до месячного содержания;
- в случае рождения ребенка - до 3000 руб.;
- материальная помощь в связи со сложным материальным положением семьи работника - конкретный размер определяется директором с учетом сложившейся ситуации, но не более месячного содержания работника;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами - директором с учетом сложившейся ситуации, но не более месячного содержания работника;
- пострадавшим от стихийных бедствий - с учетом размера ущерба, не более месячного содержания работника.

6.21. При наличии средств может быть оказана социальная материальная помощь:

- 1) многодетным родителям, имеющим трех и более детей по ходатайству профкома или представительного органа работников - до должностного оклада;
- 2) малообеспеченным семьям на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря по ходатайству профкома или представительного органа работников - до 50% должностного оклада;
- 3) на санаторно-курортное лечение и оздоровление - до среднего месячного содержания;
- 4) всем работникам в качестве социальной поддержки - до среднего месячного содержания с учетом наличия денежных средств.

6.22. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих учебную нагрузку, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.23. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

6.24. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в

пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

6.25. Предельная наполняемость классов устанавливается с учетом действующих санитарно-гигиенических требований. За фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе работникам устанавливается доплата за расширение зоны обслуживания или увеличении объема работ (Ст.151 ТК РФ) с размерами, установленными Положением о выплатах компенсационного характера работникам учреждения.

6.26. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса;

3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, в случае признания вины работника в невыполнении норм труда или простое;

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется в связи с отказом от перевода, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ), в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников, смены собственника: в отношении руководителя, его заместителей и главного бухгалтера (п.1, 2 или 4 ст.81 ТК РФ), при прекращении трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон (п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ).

6.27. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% (в отдельных случаях -70%) заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

6.28. Работодатель обязуется:

6.28.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных ст.234 ТК РФ.

6.28.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

6.29. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере (п. 5.2.3. ОТК на 18-21гг).

6.30. Ответственность за своевременную и в полном объеме выплату заработной платы работникам несет Работодатель.

6.31. При изменении организационно-правовой формы учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета

стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы, премиальных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы, премиальных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

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

7.1.3. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

7.1.4. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками школы-интерната инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывает инструктаж работников учреждения по охране труда и технике безопасности не реже двух раз в год.

Работодатель обязан провести инструктаж по охране труда водителю перед выездом об условиях работы на линии и особенностях перевозимого груза (подп. 2 п. 256 Правил по охране труда на автомобильном транспорте, утв. Приказом Минтруда России от 6 февраля 2018 г. N 59н).

При выполнении разовых работ, организации массовых мероприятий в учреждении с работником проводится целевой инструктаж (п. 2.1.7 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29).

7.1.5. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное Соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение. Обязуется выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (приложение № 2).

7.1.6. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.

Гарантирует выделение финансовых средств на охрану труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг в пределах утвержденных ассигнований.

7.1.7. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение в пределах выделенных ассигнований и выдачу сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты согласно Перечню профессий и должностей работников, получающих бесплатно средства индивидуальной защиты (спецодежду, спецобувь и другие СИЗ) (приложение №7), смывающих и обезвреживающих средств согласно Перечню профессий и должностей

работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (приложение № 8).

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

7.1.8. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда". Приказом Минздравсоцразвития РФ от 24.01.2014 N 33 "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению".

7.1.9. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров в соответствии с порядком, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ (п.8.3.1. ОТС на 18-21гг.).

7.1.10. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в срок, указанный в приказе (распоряжении) руководителя, и в случае медицинских противопоказаний, а также не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда.

7.1.11. Предоставляет работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

1) дополнительный отпуск согласно Перечню работ, профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение №4);

2) сокращенная продолжительность рабочего времени (врач-психиатр – 36 час. в неделю, остальные медицинские работники – 39 час. в неделю);

3) доплаты к должностному окладу работников с вредными условиями труда (приложение №5);

7.1.12. Информировывает работников об условиях охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.13. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в т.ч. по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.14. В установленном порядке проводит расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.15. Беспрепятственно допускает должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов фонда социального страхования РФ, а так же представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве.

7.1.16. Предоставляет органам надзора и контроля информацию, необходимую для осуществления своих полномочий, выполняет предписания должностных лиц в установленные законодательством сроки.

7.1.17. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профкомом правила и инструкции по охране труда.

7.1.18. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.19. Обеспечивает санитарно-бытовые условия для работников в соответствии с требованиями охраны труда (организует гардеробные, места для приема пищи, предоставляет актовый зал для культурно-массовых мероприятий в рабочее время).

7.1.20. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.1.21. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.2. Профком:

7.2.1. Содействует Работодателю в работе по улучшению условий по охране труда.

7.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением за состоянием условий охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда со стороны работодателя.

7.2.3. Контролирует своевременную в соответствии с установленными нормами выдачу работникам средств индивидуальной защиты и моющих средств.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве, осуществляет анализ производственного травматизма.

7.2.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.7. Принимает участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

7.3.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для нужд учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- организовывать повышение квалификации работников (в разрезе специальности) согласно утвержденному Плану профессиональной повышения квалификации работников (**приложение №3**);

- направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст.47 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012г.);

- направлять на курсы повышения квалификации медицинских работников не реже чем один раз в пять лет (п.4 Приказа Министерства здравоохранения РФ от 3 августа 2012 г. N 66н);

- проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями учреждения (ч.2 ст.49 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012г.);

- обеспечивать реализацию права на дополнительное профессиональное образование педагогических работников организаций по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в 3 года в соответствии с действующим законодательством при выделении учредителем дополнительных субсидий на указанные цели;

- содействовать дополнительному профессиональному образованию педагогических работников по профилю педагогической деятельности в учреждении при финансовой поддержке министерства образования и науки Астраханской области.

- информировать работников через руководителей структурных подразделений о возможности получения бесплатного дополнительного образования по реализуемым Центром занятости населения г. Астрахани программам содействия занятости.

8.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ч.1 ст. 187 ТК РФ).

8.4. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ч.2 ст. 187 ТК РФ).

8.5. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

8.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

9. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

9.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

9.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

9.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

9.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

9.6. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

9.7. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

9.8. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

9.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

9.10. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.11. Педагогическим работникам предоставляется право обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, в том числе в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, при этом работник может предоставить при прохождении процедуры аттестации портфолио в электронном виде (п. 5.10.4., п.5.10.5 ОТК на 18-21 гг.).

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

10.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

10.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

10.2.3. Своевременно перечислять подлежащие уплате налоги в размерах, определенных законодательством.

10.2.4. Осуществлять персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих и передавать в Пенсионный фонд Ленинского района г. Астрахани все необходимые сведения о застрахованных лицах.

10.2.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности и т.д.

10.2.6. Обеспечить выполнение действующих законов по назначению выплат и пособий за счет средств социального страхования: на рождение ребенка; по беременности и родам; по временной нетрудоспособности.

10.2.7. В случае причинения вреда здоровью работникам при исполнении ими трудовых обязанностей, возмещать им ущерб в порядке и объеме, устанавливаемых действующим законодательством.

10.2.8. Перечислять на счет Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании их личных письменных заявлений.

10.2.9. Не препятствовать работникам, изъявившим желание получить квалификационную категорию. На период аттестации за работником сохраняется среднемесячный заработок по занимаемой должности.

10.2.10. Обеспечивать бесплатно работников учреждения использованием библиотечными фондами.

10.2.11. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

10.2.12. Премировать работников учреждения при наличии финансовых средств в соответствии с порядком, установленном Положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения.

10.2.13. Оказывать материальную помощь при наличии финансовых средств в соответствии с порядком, установленном Положением об оплате труда работников учреждения (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет).

10.2.14. Предоставить гарантии сотруднику, которого направил на независимую оценку его квалификации:

- сохранить его должность и выплатить средний заработок, если оценку квалификации проводили с отрывом от работы;

- оплатить расходы как при служебной командировке, если экзамен проходил в другой местности;

- оплатить стоимость самого экзамена, если учреждение по своей инициативе направило работника на профэкзамен.

10.2.15. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам (**приложение №15**).

10.2.16. Применять иные меры поощрения: награждать почетной грамотой, объявлять благодарность в порядке, установленном Положением о порядке награждения Почетной грамотой и объявления Благодарности (**приложение №14**).

10.3. Профком обязуется:

10.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законодательством РФ;

10.3.2. Контролировать своевременность перечисления работодателем страховых взносов работников в страховые фонды: пенсионный, медицинский, социального страхования; периодически информировать об этом членов трудового коллектива.

10.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением распределения фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников, за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.3.4. Контролировать своевременность и достоверность предоставляемых работодателем сведений о стаже и зарплатке в органы Пенсионного фонда.

10.3.5. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии.

10.3.6. Участвовать в работе по организации оздоровления детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

10.3.8. Оказывать материальную помощь и премировать в соответствии с видами и размерами оказания материальной поддержки членам профсоюза:

10.3.8.1. Оказывать материальную помощь:

1) на похороны работника, близких родственников работника (дети, родители, супруг, супруга) - от 1000 руб. до 2000 руб.;

2) на лечение - до 1000 руб.;

3) при рождении ребенка - до 1000 руб.;

4) в связи с чрезвычайными обстоятельствами – до 2000 руб.

10.3.8.2. В качестве поощрения производить премирование за:

1) профессиональные достижения (конкурс «Учитель года» (1,2,3 места), звание «Лучший по профессии») – до 1000 руб.;

2) получение профессиональных знаков отличия, при присвоении почетных званий, награждении почетными грамотами, знаками отличия РФ – до 1000 руб.;

3) подготовку и защиту ученой степени – до 1000 руб.;

10.3.8.3. Из средств, получаемых от профсоюзных взносов, выделять денежные средства на культурно-массовую работу:

1) на культурно-массовую работу: на празднование профессиональных, календарных праздников (Дня Учителя, Дня воспитателя, Нового года, Дня Защитника Отечества, Международного Женского дня, Дня медицинского работника, Дня пожилого человека) – от 500 до 1000 руб. на человека;

2) на чествование юбиляров: 50, 55, 60-летие и каждые последующие 5 лет – до 1000 руб. при стаже работы в учреждении свыше 5 лет; при стаже до 5 лет – до 500 руб.

3) на детские новогодние подарки - до 1000 руб. на одного ребенка до 14 лет;

4) подарков для детей членов профсоюза к 1 сентября (Дню Знаний) первоклассникам – до 1000 руб. на одного ребенка.

10.3.10. Организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления к праздничным дням, дням рождения.

10.3.11. Ходатайствовать перед Обкомом профсоюзов работников образования о выделении материальной помощи особо нуждающимся членам профсоюза.

10.3.12. Организовывать проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий (встреч, лекций, концертов, экскурсий и т.п.).

10.3.13. Организовывать на льготных условиях оздоровление членов профсоюза и членов их семей, работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и т.д.

10.3.14. Вручать премии и подарки членам профсоюза к праздникам и юбилейным датам.

11. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

11.1. Молодыми специалистами считаются работники - выпускники профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, которые в течение года с момента получения ими диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) трудоустроились и осуществляют трудовую деятельность в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства до достижения возраста тридцати пяти лет.

11.2. Работодатель сохраняет статус молодого специалиста или продлевает на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

- 11.3. Работодатель в отношении молодых специалистов обязуется:
- не устанавливать испытательный срок молодому специалисту, определять норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы;
 - закреплять приказом наставников за молодыми специалистами;
 - направлять молодого специалиста на семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности;
 - не проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
 - создавать условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации.
 - предоставлять преимущественное право направления на профессиональную подготовку и повышение квалификации женщинам - молодым специалистам, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.
 - предоставлять преимущественное право в приеме на работу в учреждение лиц, возвращающихся после прохождения ими военной службы по призыву, при наличии вакансий.

11.4. Создаются условия для сочетания трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития (могут устанавливаться индивидуальные режимы труда, если они не нарушают ход образовательного и воспитательного процесса).

11.5. В учреждении проводится наставничество сроком до 1 года для молодых специалистов, которое способствует более быстрому овладению профессией. Порядок осуществления наставничества осуществляется на основании «Положения о наставничестве» (приложение № 13). Оплата за наставничество устанавливается в размере 10% должностного оклада в случаях, установленных Положением о наставничестве.

11.6. Детям-сиротам, детям, оставшихся без попечения родителей впервые поступающим на работу по ходатайству руководителя структурного подразделения производится выплата единовременного пособия в размере 2000 (две тысячи) рублей. Основанием для выплаты пособия является предоставление копий документов, подтверждающих статус детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

11.7. Молодому специалисту в течение 3-х лет после окончания учебного заведения устанавливается ежемесячная надбавка в размере до 30% должностного оклада при соблюдении условий:

- окончания ими образовательного учреждения высшего образования или окончивших обучение по программам подготовки специалистов среднего звена в профессиональных учреждениях;
- осуществления ими педагогической деятельности в образовательных учреждениях и наличия учебной (педагогической) нагрузки в объеме не менее 1 ставки;
- заключения трудового договора с образовательными учреждениями в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования.

11.8. Профком обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых специалистов в профсоюзную организацию;
- оказывать содействие молодым сотрудникам в соблюдении установленных для данной категории льгот и дополнительных гарантий;
- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет;
- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, впервые поступивших

на работу по полученной специальности после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования:

- обеспечивать представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза;
- оказывать им необходимую помощь, в том числе материальную за счет средств профсоюзного бюджета.

11.9. Стороны совместно:

- проводят посвящение и поздравления молодых педагогов,
- разрабатывают Положение о наставничестве,
- обобщают опыт педагогов-наставников, создают работникам условия для участия в конкурсах педагогического мастерства на региональном и муниципальном уровнях.

12. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

12.1. В целях оказания содействия занятости инвалидов Работодатель проводит квотирование рабочих мест.

Квота для приема на работу инвалидов в учреждении (минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить с учетом количества рабочих мест, на которых уже работают инвалиды) составляет 2% к среднесписочной численности работников учреждения. Конкретное количество рабочих мест для инвалидов в пределах квоты ежегодно утверждает директор учреждения по данным о среднесписочной численности работников за предыдущий год (п. 1 ч. 2 ст. 24 Закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ, абз. 6 п. 2 ст. 5 Закона от 19.04.1991 № 1032-1).

Работодатель оснащает (оборудует) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест (ч. 2 ст. 22 Закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ).

12.2. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, временных работников);
- приостанавливать приём новых работников.

12.3. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме, а также службу занятости 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). Критерием массового увольнения считается показатель – сокращение численности работников в количестве 10-ти и более человек в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать причины сокращения, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

12.4. О предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников работник предупреждается работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно с предупреждением работодатель предлагает работнику другую имеющуюся вакантную должность, соответствующую его квалификации и специальности, а при отсутствии – иную вакантную должность.

12.5. Работникам, работающим на полную ставку при нормальной продолжительности рабочего времени 39 или 40 часов в неделю, получившим уведомление об увольнении по п.1 или п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

12.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с председателем профкома производится с согласия Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки.

12.7. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п. 2,8,9,10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом Работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

12.8. Стороны договорились, что:

12.8.1. При сокращении численности или штата работников в одном подразделении преимущественное право на оставление на работе применяется к работникам, работающим в указанном структурном подразделении, занимающих должности с одинаковым наименованием и выполняющими одинаковые трудовые функции.

12.8.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

12.8.3. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и компетенции, характеризующие подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и квалификационных справочниках, применяются работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций.

12.8.4. Квалификация оценивается по следующим критериям:

Уровень знаний - включает уровень образования у работника, соответствующий требованиям профессионального стандарта, единого квалификационного справочника должностей, наличие ученой степени, звания, дипломов о профессиональной переподготовке, удостоверений, свидетельств об окончании курсов по повышению квалификации в области преподаваемого предмета, занимаемой или планируемой к занятию в учреждении сферы или направления деятельности в учреждении, наличие/отсутствие квалификационной категории, наличие/отсутствию ученых степеней и званий, наличием почетных званий, государственных наград, почетных грамот министерства образования и науки Астраханской области, наличие дополнительных квалификационных характеристик

(владение одним или несколькими иностранными языками для учителя иностранного языка, знание современных методов и подходов и т.п.), владение знаниями, указанными в должностной инструкции, знание специфики работы в занимаемой должности.

Уровень умений, профессиональных навыков и компетенции – включает в себя умение применять свои знания в практической работе, владение навыками и умениями, указанными в должностной инструкции, наличие дополнительных характеристик (умение работать на компьютере, применять инновационные технологии, умение на высоком уровне проводить внеурочные мероприятия и т.п.).

12.8.5. Уровень профессионального образования и квалификация определяются по документам об образовании и о квалификации.

Работодатель, в соответствии с ч. 1 ст. 108 Федерального закона об образовании в РФ, образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до 01.09.2013 г., приравнивает к уровням образования, установленным с 01.09.2013 г. Федеральным законом об образовании в РФ, в следующем порядке:

Уровень образования до 01.09.2013 г.	Уровень образования с 01.09.2013 г.
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)
Среднее профессиональное образование	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена
Высшее профессиональное образование - бакалавриат	Высшее образование - бакалавриат
Высшее профессиональное образование – подготовка специалиста или магистратура	Высшее образование – специалитет или магистратура
Послевузовское профессиональное образование в аспирантуре (адъюнктуре)	Высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров и аспирантуре (адъюнктуре)

12.8.6. При определении производительности труда могут учитываться личностные качества работника (дисциплинированность, ответственность, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях, активность в различных мероприятиях и проч.), которые влияют на количество выполненной работы за единицу времени (выполнение на должном уровне значительно большего объема работы или в более короткий срок, по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность; отсутствие ошибок при выполнении работы, более высокий уровень выполнения порученной работы).

Критериями оценки личностных качеств служат также показатели соблюдения норм профессиональной этики, предусмотренных положением о профессиональной этике педагогических и иных работников учреждения (**приложение №16**).

Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного руководителя, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации, приказы о наложении дисциплинарных взысканий, приказы о поощрении, награждении работника и т.п.).

12.8.7. При оценке квалификации работника преимущество имеют:

- работники, имеющие более высокий уровень образования (высшее образование),
- работники, при обязательности требований специальной профессиональной подготовки или переподготовки – имеющие дополнительное образование по направлениям, указанным в должностных инструкциях, в большем количестве учебных часов;

- работники, имеющие более высокую квалификационную категорию (высшую квалификационную категорию); работники с более низкой квалификационной категорией, имеющие почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности, приравниваются к работникам, имеющим высшую квалификационную категорию;

- педагогические работники, имеющие базовое высшее или среднее педагогическое профессиональное образование в области профессиональной деятельности в учреждении.

12.8.8. При оценке производительности труда работников преимущество имеют работники, имеющие более высокие показатели качества, результативности и интенсивности работы, установленным Положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения, которые определяются количеством набранных работниками баллов при назначении надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество работы (при этом берется средний балл за предшествующие два периода), а также более высокую оценку производительности труда работника руководителем структурного подразделения, подтвержденную в письменной форме (оцениваются умения и навыки, дается оценка личностным качествам работника, указанным в п. 12.8.6. настоящего договора).

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

- не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации;

- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно). Подтвердить отнесение работника к предпенсионерам можно и справкой, которая предоставляется через личный кабинет на сайте ПФР и в территориальных органах ПФР (п.10 Письма Минтруда России от 24.12.2018 N 16-1/10/П-9611);

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- семейные - имеющим на своём иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет;

- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) проводится в сфере деятельности образовательного учреждения, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и принятые на работу впервые (п.5 ч.2 ст.5 Федерального закона РФ от 19.04.91г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

12.8.10. Преимущественное право на оставление на работе трактуется как преимущественное право на оставление именно на прежней (той же) работе. Это означает, что если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правило о преимущественном праве на оставление на работе в другой должности к ним не применяется. В этом случае работодатель вправе сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность.

12.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством: выходные пособия, компенсации, перевод на другую работу и др. (ст. 178, 180 ТК РФ).

12.10. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

12.10.1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

12.10.2. На период простоя работодатель может поручить работникам с учетом их специальности и квалификации другую работу в учреждении, в том числе в другом подразделении на все время простоя, но не более одного месяца. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

12.10.3. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя решается директором учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (приказ согласовывается с профкомом).

12.10.4. В случае простоя более одного месяца, невозможности исполнения работником обязанностей по трудовому договору, работодатель предлагает работникам, находящимся в простое, другую имеющуюся у работодателя вакантную должность, соответствующую квалификации работника, при отсутствии соответствующей квалификации должности - вакантную нижестоящую должность.

12.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в том числе в комиссии по трудовым спорам, в судебных инстанциях.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.40 ТК РФ).

13.2. Стороны 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.

13.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

13.4. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце года.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

14.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

14.3. По взаимному согласию стороны в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

14.4. Любые изменения и дополнения к коллективному договору принимаются в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ), являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения всех работников учреждения, с объявлением причин, их вызвавших, на общем собрании.

С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой о внесении изменений и дополнений должна уведомить другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

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

14.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

14.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.