

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра
Тюменская область
город Нягань

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного
учреждения города Нягани
«Средняя общеобразовательная школа №2»
(МАОУ г. Нягани СОШ №2)
на 2023-2025гг

Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками МАОУ г. Нягани СОШ №2 на основании Трудового кодекса РФ, Законов РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1992 № 4520-1, Положения об установлении системы оплаты труда работников МАОУ МО г. Нягань «СОШ №2», иных законов РФ, Устава МАОУ г. Нягани СОШ №2, утвержденного приказом Комитета образования и науки от 13.07.2022 года №439.

1. Основные положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники МАОУ г. Нягани СОШ №2 в лице их представителя – Чаулкиной Виктории Владимировны, учителя начальных классов, и работодатель в лице директора МАОУ г. Нягани СОШ №2.

1.2 Предметом договора является регулирование социально-трудовых отношений между сторонами, касающихся рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и социальных льгот и гарантий.

1.3 Действие настоящего договора распространяется на всех работников МАОУ г. Нягани СОШ №2.

1.4 Настоящий коллективный договор заключается сроком на 2023-2025 годы.

Договор вступает в силу со дня подписания. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

1.5 Все положения настоящего коллективного договора разработаны на основе и в соответствии с действующим на момент его заключения законодательством и другими нормативными актами.

1.6 В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

Принятые дополнения и изменения оформляются в порядке, установленном для заключения коллективного договора.

1.7 Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения друг с другом на принципах:

- соблюдения норм законодательства и коллективного договора
- равноправия и правомочности представителей сторон
- свободы выбора и обсуждение вопросов, составляющих содержание коллективного договора
- реальности обеспечения принимаемых обязательств
- систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

1.8 Полный текст коллективного договора в обязательном порядке хранится в отделе кадров МАОУ г. Нягани СОШ №2 для ознакомления с ним принимаемых в учреждение работников.

2. Рабочее время и время отдыха

2.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Женщинам – руководителям, специалистам, служащим и рабочим МАОУ г. Нягани СОШ №2, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной неделе (ст. 320 ТК РФ).

Мужчинам – руководителям, специалистам, служащим и рабочим МАОУ г. Нягани СОШ №2 устанавливается 40 часовая рабочая неделя (ст. 91 ТК РФ).

2.2 Рабочее время регулируется правилами внутреннего трудового распорядка,

Уставом МАОУ г. Нягани СОШ №2, трудовым договором (контрактом), а также учебным расписанием и годовым календарным графиком. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная нормативными правовыми актами;

- время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических работников МАОУ г. Нягани СОШ №2.

В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул:

- оплату труда педагогических и других категорий работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации предшествовавшей началу каникул;

- в каникулярное время специалисты, служащие и рабочие привлекаются к выполнению работ, соответствующих должностным обязанностям, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

2.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению, с разрешения работодателя может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом (ст. 128 ТК РФ).

Работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение ежегодного отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК. РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

2.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителями и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

3. Условия и охрана труда

3.1 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов при выполнении трудовых обязанностей;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации и техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- производить доплату работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно нормативным документам;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуации, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленный Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев в учреждении;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц исполнительной власти всех уровней, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в установленной сфере деятельности, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев;
- выполнение предписаний должностных лиц исполнительной власти, уполномоченных на осуществление государственного надзора за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами сроки;
- возмещение вреда, причиненного работнику в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением им трудовых обязанностей производится в соответствии с действующим законодательством.

3.2 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшения состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.3 Работники учреждения обязуются оказывать практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией, осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

4. Социальные гарантии работникам

4.1 При исчислении заработной платы работников применяется районный коэффициент, устанавливаемый в размере 1,7.

Работникам выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с действующим законодательством. Молодым лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждении.

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

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении.

Лица, уволившиеся из организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нягань, и поступающие на работу в МАОУ г. Нягани СОШ №2, а также лица, поступающие на работу в данные организации переводом из МАОУ г. Нягани СОШ №2 обязаны представить справку об использовании за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящем абзаце, право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

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

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

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

Предварительная компенсация расходов стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и (или) неработающих членов его семьи производится не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда работника и (или) неработающих членов его семьи в отпуск на основании заявления работника. Предварительная компенсация расходов стоимости проезда

к месту отдыха и обратно производится при наличии у работодателя выделенных на цели предварительной компенсации денежных средств, но в размере не более 70 процентов от стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении работника и (или) неработающих членов его семьи из отпуска на основании представленных проездных и иных указанных в настоящем Положении документов, но не выше стоимости проезда:

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

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

- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;

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

Для окончательного расчета в случае выплаты работнику средств в целях предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работник обязан в течение 14 календарных дней со дня выхода на работу из отпуска, а для работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, – в течение 14 календарных дней со дня прибытия в место проживания из места отдыха, представить в бухгалтерию учреждения авансовый отчет о произведенных расходах с приложением проездных и иных документов, указанных в Положении о гарантиях и компенсациях работникам МБОУ МО г. Нягань «СОШ №2».

В случае если выплата работнику средств в целях предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не осуществлялась, окончательный расчет производится на основании авансового отчета работника о произведенных расходах, который должен быть представлен им не позднее 31 декабря года, в котором осуществлен проезд, с приложением проездных и иных документов, указанных в Положении о гарантиях и компенсациях работникам МБОУ МО г. Нягань «СОШ №2».

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

Окончательный расчет производится учреждением на основании представленных работником проездных и иных документов, указанных в Положении о гарантиях и компенсациях работникам МБОУ МО г. Нягань «СОШ №2», в течение месяца со дня представления работником авансового отчета.

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

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

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

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

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

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

В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по договору о реализации туристского продукта (далее – туристский договор), производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных Положением о гарантиях и компенсациях работникам МБОУ МО г. Нягань «СОШ №2», но не выше фактически понесенных расходов.

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

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

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

При непредставлении работником справки, для возмещения процентной части стоимости воздушной перевозки работодателем используются процентные значения отношения ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии применительно к указанным в перевозочном документе (авиабилете) аэропортам вылета и прилета, приведенные в соответствии с данными Федерального государственного унитарного предприятия «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» (далее – ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» ГЦ ЕС ОрВД) (адрес сайта www.matfmc.ru), в приложениях к Положению о гарантиях и компенсациях работникам МБОУ МО г. Нягань «СОШ №2».

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

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

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

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику только по основному месту работы.

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

4.3 Работнику и неработающим членам его семьи (супругу (-е), детям) в случае переезда на новое место жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда до нового места жительства по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда, указанной в Положении о гарантиях и компенсациях работникам МБОУ МО г. Нягань «СОШ №2», и стоимость провоза багажа из расчета не более пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок багажа железнодорожным транспортом или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа.

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

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

Компенсация расходов проезда к новому месту жительства в отношении работника, уволенного в связи со смертью, выплачивается семье умершего (погибшего) работника.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику только по основному месту работы.

При переезде на новое место жительства, находящееся за пределами территории Российской Федерации, работнику и членам его семьи оплачивается стоимость проезда до конечного географического пункта пересечения государственной границы Российской Федерации по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда, указанной в Положении о гарантиях и компенсациях работникам МБОУ МО г. Нягань «СОШ №2», и стоимость провоза багажа из расчета не более пяти тонн на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок багажа железнодорожным транспортом или автомобильным транспортом, в зависимости от вида транспорта, осуществившего перевозку багажа.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда на новое место жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, пенсионерам по инвалидности, имеющим стаж работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях не менее пяти лет и уволившимся из этих органов местного самоуправления,

муниципальных учреждений в связи с выходом на пенсию. Правом на данную компенсацию вышеуказанные лица могут воспользоваться не позднее одного года со дня увольнения в связи с выходом на пенсию.

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

4.4 Работникам производятся социальные выплаты в следующих случаях:

- оказание материальной помощи в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, родители, дети) в размере 10 000 рублей;
- оказание материальной помощи в случае непредвиденных ситуаций (затопление или пожар квартиры и др.) в размере 10 000 рублей.

4.5 Оказание материальной помощи близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети) в связи со смертью работника в размере 20 000 рублей.

4.6 Единовременная выплата молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

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

4.8. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности. Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ Работодателя. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности (согласно утвержденной тарификации, но с учетом изменений коэффициентов специфики, квалификации и др. по каждому работнику на дату издания приказа о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска).

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения (кроме руководителя).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать **двух фондов оплаты труда** по основной занимаемой должности (профессии). Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год (расчет выплаты осуществляется с даты приема работника на работу до конца календарного года). При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата выплачивается в полном объеме работнику уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную

образовательную организацию в течение календарного года, если перерыв составляет не более трех рабочих дней.

В отношении работников, приступившим к работе в связи с окончанием отпуска по уходу за ребенком до трех лет, а также, прервавших отпуск по уходу за ребенком до трех лет и приступивших к работе, расчет единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с даты выхода работника на работу до конца календарного года, за исключением работников находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет и работающих на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

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

4.9 Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Доплата начисляется к начисляются к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

4.10 Все выплаты и компенсации, перечисленные выше, осуществляются в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от ПДД.

5. Оплата труда и нормы труда

5.1. Система труда работников учреждения включает в себя размеры базовых окладов, тарифных ставок (окладов), принцип расчетов должностных окладов, выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, социальные выплаты, иные выплаты предусмотренные локальными актами Работодателя.

5.2. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных субсидий на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.3. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре Работодатель осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. Ежемесячная доплата до минимального размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников производится в размере, необходимом для достижения минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, но не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты – Мансийском автономном округе-Югре.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется в пределах доведенных субсидий на

выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных выплат.

5.4. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат;

- на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При формировании годового фонда оплаты труда работников учреждения предусматривать достижение целевых значений показателей средней заработной платы педагогических работников за счет средств доведенных субсидий на выполнение муниципальных заданий в пределах норматива на реализацию общеобразовательных (дошкольных) программ.

5.5. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за ученое звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Схема расчета должностного оклада специалиста учреждения устанавливается:

- для педагогического работника учреждения путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

- для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью учреждения, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Схема расчета должностного оклада служащего учреждения устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

5.6. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из работы, связанной с различными видами деятельности (проверка тетрадей, работа в кабинетах, работу с учебным фондом, заведование кабинетом, руководство методическими объединениями, классное руководство, проведение библиотечных уроков, реализация программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана, заведование логопедическим пунктом и др).

5.7. Коэффициент квалификации для работников учреждения, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

5.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с группами по оплате труда, определяемыми на основе объемных показателей согласно действующим муниципальным правовым актам.

5.9. Коэффициент уровня управления устанавливается для руководящих должностей на основании отнесения занимаемой должности к уровню управления.

5.10. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

5.11. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно в твердой сумме исходя из фактически отработанного времени, но независимо от установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

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

5.12. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы, осуществляется в размере 5000 рублей в месяц (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам учреждения в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляется за счет средств бюджета автономного Ханты-Мансийского округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-03 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты – Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных учреждениях Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты – Мансийского автономного округа – Югры.

5.13. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.14. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

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

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

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и так далее.

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

5.15. К компенсационным выплатам относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

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

- денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения, реализующих образовательные программы начального, общего, основного общего и среднего образования, в том числе адаптированные образовательные программы.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315–317 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Думы города Нягани от 22.04.2016 года №781 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нягань, работающих в органах

местного самоуправления муниципального образования город Нягань и муниципальных учреждениях муниципального образования город Нягань» (с изменениями).

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Порядок установления выплат, критерии, размеры и сроки выплат закрепляется в локально-нормативных актах Работодателя.

Размер выплат работнику может быть изменен по представлению непосредственно Работодателя, органа управления организацией, а также в случае добровольного отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка.

Установление размера надбавок отдельному работнику производится по критериям оценивания качества труда комиссией. Решение комиссии оформляется протоколом. На его основании издается приказ о выплате стимулирующих надбавок. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается один раз в месяц, за фактически отработанное время, данная выплата включается в расчет среднего заработка работника в месяце фактического начисления в полном размере.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемым локально-нормативными актами Работодателя. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с настоящим коллективным договором и другими локально-нормативными актами Работодателя.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце учебного/финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется педагогическим работникам, руководителю учреждения за общие результаты работы по итогам квартала при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года. Начисленные выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляются по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

–надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

–проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

–соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год:

1) Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественная подготовка документов - до 20%.

2) Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений – до 20%.

3) Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации – до 20%.

4) Несоблюдение трудовой дисциплины – до 20%.

5.17. Единовременная выплата работникам учреждения за работу по проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий (далее – ГИА) осуществляется работникам учреждения, участвующим в проведении единого государственного экзамена в пунктах проведения единого государственного экзамена, а также экспертам региональных предметных комиссий в случае введения на территории автономного округа режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации. Единовременная выплата устанавливается в размере 1 000 рублей за каждый день выполнения обязанностей при проведении ГИА с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на основании ведомости.

5.18. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю учреждения устанавливается приказом Комитета образования и науки

Администрации города Нягани и указывается в трудовом договоре. В объеме стимулирующих выплат учреждения выделяется директорский фонд. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера и составляет 10% (в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц).

Директорский фонд состоит из регулярных и разовых выплат:

- регулярные выплаты определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности руководителя;

- разовые выплаты начисляются за особые достижения, выполнение особо важных работ, премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;

- поощрение к юбилейным и праздничным датам.

Руководителю регулярные выплаты устанавливаются один раз в год до 15 февраля на период с 1 января по 31 декабря текущего календарного года.

В случае изменения в течение финансового года ставки заработной платы регулярные выплаты устанавливаются в течение месяца с момента изменения ставки заработной платы и определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год. Перерасчет регулярных выплат производится с момента изменения ставки заработной платы.

Регулярные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

Руководителю устанавливаются регулярные выплаты в течение месяца с момента реорганизации организации (изменения штатной численности, объединения, переименования) или назначения нового руководителя на должность.

В случае проведения реорганизации с 1 января по 30 ноября текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок по 31 декабря текущего календарного года. В случае проведения реорганизации с 1 декабря по 31 декабря текущего года, данная выплата руководителю устанавливается на срок с 1 января по 31 декабря следующего календарного года.

Руководителю, уволенному по окончании срочного трудового договора и вновь принятому в данную образовательную организацию, руководителем в течение календарного года регулярные выплаты определяются в соответствии с показателями эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, примененные первоначально для определения регулярных выплат на финансовый год.

Размер регулярных выплат на основании произведенных расчетов устанавливается Комиссией Комитета образования и науки Администрации города Нягани по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций.

Решение Комиссии по регулярным выплатам оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Комитета образования и науки Администрации города Нягани об установлении размера регулярных выплат руководителям образовательных организаций.

Разовые выплаты, связанные с особыми достижениями особо важных работ, выплаты по результатам участия учреждения в независимых процедурах оценки качества (внешний аудит, рейтинг), премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся по приказу Комитета образования и науки Администрации города.

Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся за фактически отработанное время.

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

- неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- несоблюдение Положения об оплате труда работников образовательных организаций, находящихся в ведомственной принадлежности Комитета образования и науки Администрации города Нягани.

Сложившаяся экономия из директорского фонда руководителя направляется на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

5.19. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок (Приложение №1а, 1б, 1в), в котором указаны:

- составные части заработной платы, причитающейся ему за расчетный период;

- размеры иных сумм, начисленных работнику (в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику);

- о размерах и основаниях произведенных удержаний, страховых взносах, начисленных на заработную плату;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления на указанный работником в заявлении счет в банке: за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего за отчетным месяцем.

Оплата за платные образовательные услуги, за работу в оздоровительном лагере выплачивается – в течение пяти рабочих дней после факта оказания данных услуг при наличии денежных средств на лицевом счете.

Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения выплачивается до последнего числа месяца следующего за расчетным при наличии денежных средств на лицевом счете.

При совпадении дня перечисления заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

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

Расчет при увольнении производится в день увольнения работника, а в части имеющейся задолженности по оплате стоимости проезда к месту отдыха и обратно – по мере поступления финансирования (дополнительных плановых назначений) на лицевой счет учреждения.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день

задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.20 При нарушении установленного срока перечисления заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.21 Регулирование оплаты труда в учреждении производится на основании Положения об установлении системы оплаты труда работников МАОУ МО г. Нягань «СОШ №2», принимаемого общим собранием трудового коллектива.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ
Трудового коллектива

Чаулкина В.В.

« ____ » _____ 2022 г.

ДИРЕКТОР
МАОУ г. Нягани СОШ №2

Кравченко В.И.

« ____ » _____ 2022 г