

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Тороповская основная общеобразовательная школа»
(МБОУ «Тороповская оош»)

на 2020-2022 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
работников протокол от 19.02.2020 года №1

д.Торопово

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Тороповская оош».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), федеральных законах: от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2019 - 2021 годы, иных нормативных правовых актов, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее — Организация), установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий при наличии средств.

1.4. Участниками (сторонами) коллективного договора являются:

Работодатель, в лице директора Пташинской Натальи Николаевны и Работники в лице председателя профсоюзного комитета Короткой Татьяны Николаевны.

1.5 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами Профсоюза, при условии ежемесячных взносов на счёт Профсоюза через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.7 Коллективный договор не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, региональным и территориальным Соглашениями. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора и неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с федеральным законом.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное УВЕДОМЛЕНИЕ о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора и оформляются ПРИЛОЖЕНИЕМ к Коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до коллектива. Пересмотр обязательств сторон не должен приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников организации.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

1.13. При реорганизации или смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового коллективного договора.

1.14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1 Стороны договорились:

2.1.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений, способствующих повышению качества образования в образовательной организации, результативности ее деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Создать комиссию по заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, обеспечению постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора в составе 6 человек (3 представителя от Работодателя, 3 представителя от Работников). Принять положение о комиссии и определить порядок ее работы (Приложение №1).

2.1.3. Предоставлять друг другу **информацию** о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические интересы работников, проводить взаимные **консультации** по социально-экономическим и другим проблемам и задачам организации, предусматривать **участие** представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Коллективного договора и его выполнения.

2.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательной организации.

2.2. Работодатель согласовывает с организацией Профсоюза проекты нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права.

2.3. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям работников, структуре фондов оплаты труда, в том числе средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принимаемых решениях по финансированию учреждения и др. информацию по социально- трудовым вопросам.

2.4. Профком обеспечивает участие представителей организации профсоюза в работе аттестационных, тарификационных, премиальных, экспертных комиссий, в совещаниях, и др. мероприятиях.

2.5. Организация профсоюза:

2.5.1. Всесторонне содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.5.2. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводят экспертизу нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

2.5.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

2.5.4. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим Коллективным договором.

2.5.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательной организации и его работников, содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников образовательной организации.

2.5.6. Анализируют социально-экономическое положение работников организации, взаимодействуют с депутатами органов местного самоуправления, Законодательного Собрания области и депутатами Государственной Думы РФ от Вологодской области в отстаивании интересов и социальной защищенности работников и обучающихся.

2.6. В целях контроля за выполнением Коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений в организации:

2.6.1. Стороны ежегодно обязуются информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.6.2. Отчет о выполнении настоящего Коллективного договора рассматривается на профсоюзном собрании не реже одного раза в год.

2.6.3. Информация о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения Коллективного договора размещается в Профсоюзном уголке, на сайте организации.

2.7. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

2.8. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Коллективному договору или решений комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную федеральным законом.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие образования, социальную защиту работников образовательной организации и обучающихся, повышение социального статуса работников организации.

3.2. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти области, района для решения следующих вопросов:

- ☞ повышения уровня оплаты труда работников организации;
- ☞ увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательной организации;
- ☞ увеличения нормативов финансирования.

3.3. При формировании бюджета организации добиваться включения в полном объеме расходов на:

- мероприятия по созданию безопасных условий труда и охране труда в образовательной организации;
- проведение специальной оценки условий труда;
- обеспечение повышения квалификации и переподготовки работников образования за счет средств работодателя в соответствии с действующим законодательством;

- оплату командировочных расходов специалистов и руководителей образовательной организации;
- проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательной организации, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- санаторно-курортное оздоровление работников образовательной организации (при наличии денежных средств организации).

3.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых организации в соответствии с установленными нормативами.

3.5. Считать, что образовательная организация в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с уставной деятельностью организации.

3.6. Осуществлять анализ кадрового обеспечения образовательной организации педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по предметам (специальностям).

3.7. Содействовать профессиональному росту работников. Совместно готовить к участию в областных и районных, федеральных конкурсах педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь при направлении педагогов для участия в конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Лидер в образовании» и других.

3.8 Работодателю проводить работу по созданию условий для успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста молодых педагогов; организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества. Устанавливать наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективным договором.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

4.2.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников образовательной организации может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.2.2. При сокращении численности или штата работников образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией образовательной организации (далее - Работодатель) и выборным профсоюзным органом организации (далее - профсоюзный комитет).

4.2.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной организации Профсоюза.

4.2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и срока введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- 3) за уволенным работником (в исключительных случаях) средний месячный заработок сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.2.5. Не допускается расторжение трудового договора:

- с женщинами, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 частями первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ;
- работниками предпенсионного возраста в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно;
- с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступившими на работу по полученной специальности в течение трёх лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.2.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательной организации.

4.2.7. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в той же организации, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в организации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.2.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации.

4.2.9. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение профсоюзный комитет рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.2.10. При получении согласия профсоюзного комитета на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5.Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1.Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, региональным отраслевым Соглашением, территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

5.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, региональным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

5.3.Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. В трехдневный срок со дня фактического начала работы работодатель издает приказ о приеме на работу, объявляет работнику под роспись, выдает работнику копию приказа, надлежаще заверенную.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

5.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

5.5. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

5.6. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.7. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом,
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

5.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

5.9. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

5.10. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

5.11. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.12. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

5.13. Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.14. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.15. Работники образовательных организации, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совмещением.

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

Предоставление учебной нагрузки педагогическим, руководящим и иным работникам образовательной организации осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

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

5.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77).

6. Оплата и нормы труда

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

6.2. Вопросы оплаты труда в образовательной организации регулируются законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также иными нормативными правовыми актами.

6.3. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с вышеназванными нормативными актами, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение государственного задания, муниципального бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.4. Отнесение должностей работников образовательных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.5. Должностной оклад работников образовательной организации формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории, и коэффициента за наличие ученой степени в соответствии с постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями).

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.6. Стороны договорились считать, что в соответствии со ст. 108 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование, полученное до дня вступления в силу данного закона, приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих).

6.7 Стороны рекомендуют при установлении оплаты труда педагогическим работникам, закончившим педагогические классы, сохранять подходы, предусмотренные Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 г. №94

6.8. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам образовательной организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня.

6.9. Почасовая оплата труда в образовательной организации применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися очной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию.

6.10. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

6.11. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями).

6.12. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями).

6.13. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.14. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

6.15. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых ее руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №2).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

6.16. Работникам образовательной организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий),
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера. Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом, и предельными размерами не ограничивается.

6.17. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам организации может выплачиваться единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказываться материальная помощь:

- смерть самого работника (выплачивается родственникам по их личному заявлению),
- смерть близких родственников,
- платные операции,
- приобретение дорогостоящих лекарств,
- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.)
- и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам организации – по решению Работодателя, принятого по согласованию с Профкомом, на основе письменного заявления работника;
- Работодателю – по решению органов управления образованием, согласованных с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом, на основании письменного заявления Работодателя.

6.18. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей детей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.19. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии образовательной организацией

по инициативе органов управления образованием. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.20. Выплаты штатным работникам производятся два раза в месяц:

- I выплата (за I половину месяца) – 27 числа каждого месяца;
- II выплата (за II половину месяца) – 12 числа каждого месяца.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

6.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.22. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором образовательной организации.

6.23. Стороны рекомендуют Работодателю сохранять за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективных договоров, соглашений по вине Работодателей, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективном договоре и соглашениях.

6.24. Установление и изменение системы оплаты труда работников образовательной организации осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- г) результатов аттестации работников образования;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Об изменении системы оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.25. Заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Рабочее время

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Для остальных работников и руководителей образовательной организации норма рабочего времени – 40 часов в неделю для работников и руководителей образовательной организации, расположенных в сельской местности, - женщин -36 часов в неделю.

7.4. Нормируемая часть рабочего времени работников (учителей, педагогов дополнительного образования) образовательной организации в период учебного года, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

7.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. индивидуальным планом.

7.6. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

7.7. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При наличии перерывов свыше двух часов подряд учителям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательной организации. 7.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

7.9. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

7.11. Работникам организации с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска (Приложение № 3).

8. Время отдыха

8.1 . Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

8.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

8.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8.5. Женщинам, работающим в образовательной организации, расположенных в сельской местности, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

8.6. Учебная нагрузка учителей распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия работника. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад;
- 3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

8.7. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и их невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за должностной оклад, - должностной оклад;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за должностной оклад, - заработная плата, установленная при тарификации.

8.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

8.9. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

8.10. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- собственная свадьба и свадьба детей – до 3 дней;
- с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – 1 день;

- в связи со смертью близких родственников - до 3 календарных дней и более (в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно);
- в связи с рождением ребёнка в семье – до 2 дней;

8.11. Работникам образовательной организации, условия труда, на рабочих местах которых по результатам оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

8.12. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

8.13. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, правила и условия предоставления которого установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

9.1. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Вологодской области и обеспечиваются за счет средств областного бюджета.

9.2. Право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности, если педагогические работники проработали в этих образовательных организациях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами.

9.3. Работникам образовательной организации при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматривается руководителем образовательной организации при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности.

9.4. Выпускникам образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в сельские образовательные организации области, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов за счет средств организации. Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

9.5. Аттестация педагогических работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация заместителей руководителя проводится аттестационной комиссией образовательной организации.

В состав аттестационной комиссии обязательно включается председатель профсоюзного комитета.

9.6. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

Руководитель образовательной организации, осуществляющий преподавательскую деятельность, аттестуется как педагогические работники на общих основаниях.

9.7. Аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности проводится аттестационной комиссией, формируемой Работодателем. В состав комиссии обязательно включается представитель профсоюзной организации.

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

9.8. Аттестация педагогических работников образовательной организации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее аттестационная комиссия). В состав комиссии включаются представители областной организации Профсоюза.

9.9 Аттестационной комиссии стороны рекомендуют проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных за последние 5 лет:

1. Ведомственными наградами Российской Федерации:

- медалью К.Д. Ушинского,
- почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетным званием «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,
- нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
- нагрудным знаком «За милосердие и благотворительность»,
- нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта»,
- нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;

2. Государственными наградами Российской Федерации за заслуги в области науки, культуры, искусства, просвещения, образования, воспитания и развития спорта, в том числе Почетными званиями Российской Федерации:

- «Народный артист Российской Федерации»,
- «Народный учитель Российской Федерации»,
- «Народный художник Российской Федерации»,
- «Заслуженный артист Российской Федерации»,
- «Заслуженный военный летчик Российской Федерации»,
- «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»,
- «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»,
- «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»,
- «Заслуженный художник Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»,
- «Заслуженный врач Российской Федерации»;

3. Почетным знаком Губернатора области «За заслуги в развитии образования Вологодской области».

В указанных случаях к заявлению педагогический работник представляет копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью образовательной организации, а также представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное руководителем организации и согласованное с профсоюзным комитетом.

9.10. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности присвоена квалификационная категория;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, в том числе в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или выходом на пенсию;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях (см. Таблицу 1):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении

	учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер;	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания
Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного

	образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог – организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор

9.11. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

9.12. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) во время:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву, таким работникам, возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагогического работника на работу.

Данный порядок может применяться в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

За педагогическим работником сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

9.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости остался один год и менее, Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

9.14. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно пункта Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

9.15. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.16. Дети работников образовательной организации имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения.

10. Охрана труда и здоровья

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных организациях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

10.1. Работодатель:

10.1.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников; создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

10.1.2. Обязуется обеспечить все производственные, вспомогательные, административно-бытовые помещения противопожарными средствами, инструкциями и правилами противопожарной безопасности, вентиляцией и освещением в соответствии с действующими нормами.

10.1.3. Обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, не допускает работу на неисправном оборудовании.

10.1.4. Обеспечивает всех работников, работающих на механизмах и агрегатах, инструкциями по охране труда, а рабочие места – плакатами и предупредительными надписями.

10.1.5. Составляет ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст. 19 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и ч.3 ст.226 ТК РФ.

10.1.6. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

10.1.7. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

10.1.8. Обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, оплату санитарных книжек.

10.1.9. Обеспечивает работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

10.1.10. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) труда опасных условиях труда в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

10.1.11. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

10.1.12. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

10.1.13. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.14. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

10.1.15. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывают прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

10.1.16. Обеспечивает обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют

знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

10.1.17. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

10.1.18. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

10.1.19. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

10.1.20. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников комиссии по охране труда в установленные сроки. .

10.1.21. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда;

рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

10.1.22. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.1.23. Осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда.

10.1.24. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

10.1.25. Ежегодно в ноябре месяце (до составления финансово-хозяйственного плана на новый календарный год) заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

10.1.26. Содержит в штате учреждения лицо ответственное за электрохозяйство.

10.1.27. Предлагает представителям Профсоюза принять участие в комиссиях по приемке образовательной организации к новому учебному году.

10.2. Профком:

10.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

10.2.2. Осуществляет выборы уполномоченного (доверенного) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

10.2.3. Организует работу уполномоченного (доверенного) лиц по охране труда.

10.2.4. Разрабатывает раздел Коллективного договора по охране труда.

10.2.5. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

10.2.6. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

10.2.7. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений

требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

11. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

Стороны договорились:

11.1. Считать, что права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ. Федеральным законом от 12 января 1996года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнёрстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы, отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2019-2021 годы.

11.2. Работодатель и его представители обязаны:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

11.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного комитета и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий соглашений, коллективного договора, в работе примирительной комиссии и трудового арбитража, тарификационной и аттестационной комиссий.

11.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного комитета, уполномочившего их на представительство.

11.2.6. Безвозмездно предоставлять первичной организации Профсоюза помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование:

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте учреждения .

11.2.8. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам.

11.2.9. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

11.2.10. Содействовать профсоюзному органу в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации.

11.2.11. Производить оплату труда не освобожденных от основной работы председателей первичных организаций Профсоюза за счет средств фонда оплаты труда, в части компенсационных выплат образовательного учреждения в размере до 10 процентов от должностного оклада.

11.2.12. Орган управления образованием обязан рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, Соглашения и сообщить в ответ о результатах его рассмотрения.

11.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

11.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.3.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11.4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

11.4.1. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

11.5. Работодатель не вмешивается в практическую деятельность профсоюзной организации, осуществляющей уставные задачи.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий трехлетний период автоматически.

12.2. По инициативе любой из сторон настоящего коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

12.3. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен Работодателем до каждого из работников в течение 10 календарных дней с даты его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

12.4. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.4. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (до декабря текущего года) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Совет трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает информацию у администрации о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов.

Подписи сторон

Директор МБОУ «Тороповская оош»

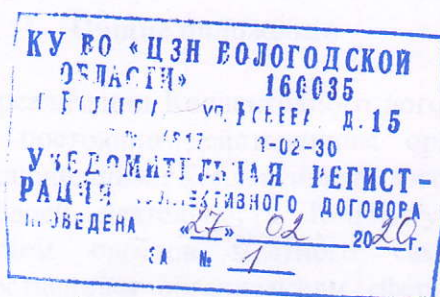
Пташина (Н.Н.Пташинская)

«26» февраля 2020 г.

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Тороповская оош»

Короткая (Т.Н.Короткая)

«26» февраля 2020 г.



Согласовано

Председатель первичной профсоюзной
организации Т.Н.Короткая

(подпись)

«26» феврале 20 20 г.
(дата)

Утверждено

Директор школы Н.Н.Пташинская

(подпись)

«26» феврале 20 20 г.
(дата)

Приложение №1

к коллективному договору
МБОУ «Тороповская оош»
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2020-2022 годы

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКИ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО МУНИЦИПАЛЬНОМУ БЮДЖЕТНОМУ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ «ТОРОПОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» (МБОУ «ТОРОПОВСКАЯ ООШ») НА 2020-2022 ГОДЫ

І. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению и реализации Коллективного договора по МБОУ «Тороповская оош» (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами, заключившими Коллективный договор.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, постановлением органов местного самоуправления, Региональным отраслевым Соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области, настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории области, района, организации.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

ІІ. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников.
- регулирование социально-трудовых отношений.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Коллективного договора.
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников организации, установленных трудовым законодательством, федеральными и региональными отраслевыми соглашениями по образовательным организациям;
- обсуждение проектов областных, муниципальных законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации Коллективных договоров.

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Коллективный договор.

III. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательной организации;
- контролировать ход выполнения Коллективного договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Коллективного договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у органов управления образованием, представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства.
- заслушивать на своих заседаниях отчеты, руководителя организации и профсоюзной организации по выполнению соглашений и коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Коллективного договора
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора.
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Коллективного договора и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Соглашения.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.3. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.4. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Коллективный договор.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Коллективного договора.

В случае продления действия Коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Одоголасовано
 редседатель первичной профсоюзной
 организации Кей Т.Н.Короткая
 (подпись)
26» февраля 2020 г.
 (дата)

Утверждено
 Директор школы Т.Маше Н.Н.Пташинская
 (подпись)
«26» февраля 2020 г.
 (дата)

Приложение №2
 к коллективному договору
 МБОУ «Тороповская оош»
 Бабаевского муниципального района
 Вологодской области
 на 2020-2022 годы

Показатели эффективности деятельности работников муниципального бюджетного
 общеобразовательного учреждения
 «Тороповская основная общеобразовательная школа»

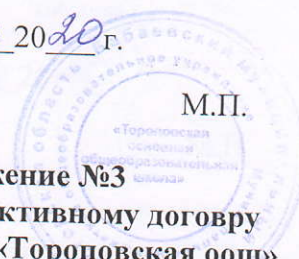
Наименование категории работников	№ п/ п	Показатели оценки	Степень достижения
Заместитель директора по УВР.	1	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	до 20% (по четвертям)
	2	Высокий уровень организации и проведение государственной итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	до 20%
	3	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).	5% (по четвертям)
	4	За организацию и проведение отчетности по учебным олимпиадам на период их проведения, своевременную и качественную сдачу итоговой отчетности	5%
	5	Качественное ведение документации	до 30% (по четвертям)
	6	Работа с организациями (организация экскурсий, работа со спонсорами и т.п.)	до 10%
	7	Качественное ведение электронного документооборота	5%
Педагогические работники	1	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного, уровня): а) Районные конкурсы:	
		1-е место	25%
		2-е место	20%
		3-е место	15%

	за участие	5%
	успешный участник	10%
	б) Областные конкурсы:	
	1-е место	35%
	2-е место	30%
	3-е место	25%
	за участие	15%
	в) Школьные конкурсы:	
	1-е место	10%
	2-е место	7%
	3-е место	5%
	за участие	3%
	г) Уроки и мероприятия:	
	открытые уроки в школе	13%
	открытые уроки в рамках МО района	22%
2	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы.	до 50%
3	Разработка и внедрение авторских программ, утвержденных в установленном порядке.	до 100%
4	Использование на уроках современных образовательных, в т.ч. информационно-коммуникационных технологий.	5%
5	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	до 30%
6	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности.	до 50%
7	Своевременная сдача отчетности (анализы контрольных работ, отчеты по успеваемости, рабочие программы, планы работы и др.) - воспитательная работа - учебная работы	до 40%
8	Обобщение и распространение своего педагогического опыта	до 50%
9	Работа на пришкольном участке (высокие результаты).	до 25%
10	Внедрение новых информационных технологий в образовательный процесс школы.	16%
11	Размещение информации о деятельности учреждения в официальной группе ОУ в Контакте	3% (за каждую публикацию)
12	За работу с одаренными детьми по индивидуальным программам	до 30%
13	Стабильность и рост качества обучения	до 50 %
14	За интенсивность и напряженность при подготовке выпускников к итоговой аттестации.	до 100 %

	15	По результатам прохождения учащимися ГИА	до 50%
	16	За организацию работы с детьми в лагере	до 40%
	17	Своевременное заполнение электронных журналов - 95-98% -99-100 %	до 50 % до 100%
	18	Своевременное заполнение классных журналов (на печатной основе)	до 30%
Педагог-Библиотекарь	1	Оформление тематических выставок	до 30 %
	2	Проведение мероприятий с учащимися	до 10 %
	3	Своевременная сдача отчетности (отчеты, планы работы и др.)	до 40%
	4	Размещение информации о деятельности учреждения в официальной группе ОУ в Контакте	3% (за каждую публикацию)
	5	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	до 30%
Заведующий хозяйством	1	Качественное ведение учета и содержания материально-технических средств, своевременное их пополнение и списание	до 20%
	2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности труда	до 30% (по итогам проверки)
	3	Высокий уровень организации работ по благоустройству помещений и территории школы; готовность школы к началу нового учебного года.	до 50%
Уборщик служебных помещений	1	Проведение генеральных уборок	до 30%
	2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений.	до 30%
Работники школы	1	Участие в заседаниях комиссий (Совет профилактики, Совет Учреждения и т.п.)	2% за 1 час работы.
	2	Подготовка оборудования для участия в вебинарах	2%
	3	Участие в вебинарах	2% (за 1 час работы)

Согласовано
Председатель
организации _____
первичной профсоюзной
Т.Н.Короткая
(подпись)
«26» февраля 2020 г.
(дата)

Утверждено
Директор школы _____
Н.Н.Пташинская
(подпись)
«26» февраля 2020 г.
(дата)



Приложение №3
к коллективному договору
МБОУ «Тороповская оош»
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2020-2022 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий
с ненормированным рабочим днем**

Наименование профессий и должностей	календарных дней к отпуску
Заведующий хозяйством	7

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации Кор Т.Н.Короткая

«26» февраля 2020 г.
(дата)

Утверждено
Директор школы Пташ Н.Н.Пташинская
(подпись)

«26» февраля 2020 г.
(дата)



**Приложение 4
к коллективному договору
МБОУ «Тороповская оош»
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2020-2022 годы**

**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКАМ**

И/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание
	2		4	5
	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 19, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
	Оператор стиральных машин ✓	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 115, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
	Уборщик служебных помещений	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п. 171, Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1	
	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный	1 на 1.5 г.	соглашение
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный	
		Перчатки резиновые	Дежурные	
		Очки защитные	Дежурные	

Учитель физики, занятый в лаборатории (кабинете) физики	Перчатки диэлектрические	Дежурные	соглашение
	Указатель напряжения	Дежурный	
	Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный	
	Коврик диэлектрический	Дежурный	
Химический рабочий ✓	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.60 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.92 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
Мужской ✓	Перчатки с полимерным покрытием	4 пары	
Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.30 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. №997 н
Менеджер технологии, инженерного труда	Халат х/б	1 шт.	соглашение
	Рукавицы комбинированные	1 пара на 6 мес.	
	Очки защитные	1 шт.	
Р	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.122 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. №997н.
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа	

тива

ская область относится к III климатическому поясу.

Согласовано
Председатель
организации _____
первичной профсоюзной
Т.Н.Короткая
(подпись)
«26» февраля 2020 г.
(дата)

Утверждено
Директор школы _____
Н.Н.Пташинская
(подпись)
«26» февраля 2020 г.
(дата)



Приложение 5
к коллективному договору
МБОУ «Тороповская оош»
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2017-2019 годы

Перечень
бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и других средств индивидуальной
защиты работникам обеспечивающим питание работников, обучающихся (воспитанников)

Предприятия общественного питания			Основание
№ п. п.	Наименование профессий	Наименование санодержды, санобуви и санпринадлежностей	
	Воспитатель дошкольной группы	Халат светлого тона хлопчатобумажный	п.19.6, СанПиН 2.4.1.3049-13
	Помощник воспитателя	Халат светлого тона хлопчатобумажный Дополнительно: - для раздачи пищи - фартук, колпак или косынка; -для мытья посуды -фартук; -для уборки пола специальный (темный) халат.	п.п. 19.6, 19.8, СанПиН 2.4.1.3049-13
		Срок носки в месяцах	
		1 шт.	
		1 шт.	
		1 шт.	
		1 шт.	

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации Т.Н.Короткая
(подпись)
«26» февраля 2020 г.
(дата)

Утверждено
Директор школы Н.Н.Пташинская
(подпись)
«26» февраля 2020 г.
(дата)

М.П.
Приложение 5
к коллективному договору
МБОУ «Тороповская оош»
Бабаевского муниципального района
Вологодской области
на 2020-2022 годы

**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ МБОУ «ТОРОПОВСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ
СРЕДСТВ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
		Очищающие средства	
1	Мыло	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозировочных устройствах)
		Защитные средства	
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующие средствами	100 мл

Примечание: На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (см. п. 20 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г №1122 н)

В деле прошито, пронумеровано
и скреплено печатью 36 (Тридцать шесть) листов.

Директор школы



Н.Н.Пташинская

**Дополнительное соглашение
к коллективному договору муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Тороповская основная общеобразовательная школа»**

на 2020-2022 годы

**Принято на общем собрании коллектива
работников от 25.08.2021 года
протокол №3**

д.Торопово

Работодатель в лице директора Пташинской Натальи Николаевны, с одной стороны, и Работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Короткой Татьяны Николаевны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункт 1.5 раздела «Общие положения»:

- первое предложение дополнить слова «по вопросам индивидуальных трудовых отношений».
- третье предложение после слов «защиту работников» дополнить словами «по вопросам индивидуальных трудовых отношений».

2. Исключить пункт 1.6 раздела «Общие положения»

3. Пункт 2.5.3 раздела « Социальное партнёрство и координация действий сторон Коллективного договора» изложить в новой редакции:

«Представляют интересы работников, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом, - интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзной организации при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем».

4. Абзац 6 пункта 4.2.4 раздела «Гарантии обеспечения занятости работников» изложить в новой редакции:

«При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемого работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) выплачивается средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, в случае если длительность периода трудоустройства уволенного работника, превышает один месяц;
- 3) В исключительных случаях, по решению органа службы занятости населения, выплачивается средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения».

5. Абзац 1 пункта 4.2.5 раздела «Гарантии обеспечения занятости работников» изложить в новой редакции:

6. «С женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или

малолетнего ребенка-ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.»

7. Пункт 8.10 раздела «Время отдыха» изложить в новой редакции:
«Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:
 - собственная свадьба и свадьба детей – до 3 календарных дней;
 - с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
 - для проводов детей в армию – 1 календарный день;
 - в связи со смертью близких родственников - до 3 календарных дней и более (в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно);
 - в связи с рождением ребёнка в семье – до 2 календарных дней».
8. Пункт 10.1.5 «Охрана труда и здоровья» изложить в новой редакции:
9. «Составляет ежегодно перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в учреждении»;
10. Исключить пункт 10.1.26 раздела «Охрана труда и здоровья»;
11. Исключить второе предложение пункта 12.1 раздела «Заключительные положения»;
12. Исключить абзац 3 пункта 12.4 раздела «Заключительные положения»;
13. В приложение №4 дополнить строки:
 - Строка 2:

2	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.115., Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или	дежурные	

		из полимерных материалов		
--	--	--------------------------	--	--

- Строка 3:

3	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.171., Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	

- Строка 6:

6	Кухонный работник	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	п.60., Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	

- Строка 8:

8	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.163., Приказ Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

14. Раздел 5 «Трудовые отношения» дополнить пунктами 5.18, 5.19, 5.20:

«5.18. Классное руководство относится к дополнительным видам работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых

с письменного согласия педагогического работника, и устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему. После заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) издается приказ образовательной организации. Помимо региональной доплаты, предусмотренной за осуществление классного руководства (в размере 10-60 процентов должностного оклада), педагогическим работникам образовательной организации, реализующих образовательные программы начального и основного общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство (далее – ежемесячное денежное пособие).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство вне зависимости от наполняемости класса (класса-комплекта). Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя в двух и более классах, выплачивается в двукратном размере.

5.19. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, применяется тот же порядок, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год путем закрепления соответствующих положений в локальных нормативных актах образовательной организации, а также коллективном договоре образовательной организации.

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства устанавливаются следующие положения:

- 1) не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений выплат педагогическим работникам за классное руководство;
- 2) преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- 3) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- 4) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему

соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- 5) возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнением педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

5.20. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника с его письменного согласия в двух классах временно, в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников образовательной организации, ведущие учебные занятия в данном классе».

15. Пункт 6.2 раздела 6 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

Выплаты штатным работникам производятся два раза в месяц:

- I выплата (за I половину месяца) – 27 числа каждого месяца;
- II выплата (за II половину месяца) – 12 числа каждого месяца.

Выплаты денежного вознаграждения за классное руководство производятся - 5 числа месяца, следующего за месяцем, за которое она начислена, за декабрь до 25 декабря.

При совпадении сроков выплаты с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

Работодатель

Работники

Директор МБОУ «Тороповская сош»

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Тороповская сош»


Т.Н.Короткая /Т.Н.Короткая/
«25» 08 2021 года

Т.Н.Короткая /Т.Н.Короткая/
«25» 08 2021 года