

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Грязовецкого муниципального района Вологодской области
«Ростиловская школа»**

на 2019 — 2022 годы

Содержание:

	Стр.
1. Общие положения.	3
2. Социальное партнёрство и координация действий сторон Коллективного договора.	5
3. Трудовые отношения.	7
4. Гарантии обеспечения занятости работников.	11
5. Рабочее время и время отдыха.	13
6. Оплата и нормы труда.	20
7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.	32
8. Охрана труда и здоровья.	38
9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.	41
10. Обязательства Профкома.	44
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	45
12. Приложения.	

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Грязовецкого муниципального района Вологодской области «Ростиловская школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям Вологодской области на 2019-2022 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее — учреждение), 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. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Молчановой Елены Валерьевны (далее Профком);

работодатель в лице руководителя учреждения Сметанюк Татьяны Александровны (далее – Работодатель).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзных организаций 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.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор

сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

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

1.14. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными Соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.17. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него 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 Российской Федерации.

1.18. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.19. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

— единоличным исполнительным органом образовательного учреждения является Руководитель;

— коллегияльными органами управления образовательным учреждением являются: Общее собрание работников, Педагогический совет, Управляющий совет.

1.21. 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. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются по согласованию с Профкомом; аттестация работников в соответствии с занимаемой должностью проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.4. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и

комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.5. В целях контроля за выполнением Коллективного договора:

стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.6. На основании обращения любой из сторон создаётся Комиссия по внесению изменений в Коллективный договор. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого информацию.

2.7. Комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора и готовит материалы к отчёту о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодии.

2.8. Функции контроля за выполнением Коллективного договора могут осуществлять профсоюзные органы, органы управления образованием, органы по труду, которые в праве обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

2.9. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются в течении 5 рабочих дней.

2.10. 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 трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения настоящего договора решаются комиссией.

2.12. Стороны обращаются к работникам учреждения с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- положение о премировании работников;
- положение об оказании материальной помощи работникам;
- графики сменности;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников;
- должностные инструкции;
- положения о тарификационной, экспертной комиссий (комиссия по распределению стимулирующих выплат), комиссии по заключению коллективного договора;
- другие локальные нормативные акты.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными Соглашениями.

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.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными Соглашениями являются недействительными.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником учреждения образования заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

3.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.5. 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, для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и его заместителя – 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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 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 и коллективным договором.

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.

3.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.7. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, и соглашение заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.8. Норма рабочего времени педагогических работников устанавливается работодателем согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601.

Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, программам,

обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по Согласованию с Профкомом.

3.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

3.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) (Приложение к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если она вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй *ст.72.2 ТК РФ* (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо и другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца, если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй *ст.72.2 ТК РФ*

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную

нагрузку;

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

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

3.14. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.16. По возможности обеспечить приём на работу несовершеннолетних граждан.

3.17. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю (ст. 62 ТК РФ).

4. Гарантии обеспечения занятости работников

4.1. Стороны осуществляют анализ кадрового обеспечения учреждения работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по предметам (специальностям).

4.2. Стороны совместно рассматривают вопросы определения потребности учреждения в кадрах на перспективу, их трудоустройства, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

4.3. Стороны оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

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

4.4.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения, 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.

4.4.2. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация учреждения, его филиала независимо от количества работающих;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

4.4.3. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нём работников решается совместно Работодателем и Профкомом.

4.4.4. 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 (кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ) 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 данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и др.), не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации Профсоюза.

4.4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Профкому приказ об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

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

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после 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 учреждения либо сокращением численности или штата 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) сохраняется средний месячный заработок 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.

4.4.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими 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 не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения и истечения срока трудового договора после окончания беременности.

4.4.7. 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 образовательного учреждения.

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

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

4.4.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профкомом.

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (*ст.91 ТК РФ*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми

работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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".

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (*ст. 333 ТК РФ*).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также другая часть педагогической работы для проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

Для остальных работников - мужчин норма рабочего времени – 40 часов в неделю; для работников и руководителей, в том числе руководителей структурных подразделений образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, - женщин — 36 часов в неделю.

5.4. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.5. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической, педагогической 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 образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, преподавателя. При наличии перерывов (больше 2-х часов подряд) учителям может предусматриваться денежная компенсация.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

Количество перерывов в течение рабочего дня учителя не должно превышать 1- 2 часов.

5.7. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при учебной

нагрузке не более 22 часов в неделю — может быть иное количество часов).

5.8. По соглашению между работником и Работодателем может 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.

5.9. 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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается данным Договором.

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

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

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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 образовательного учреждения.

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

Профкомом.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, 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.

5.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, исходя из среднего дневного или часового заработка в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Работникам образования – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

5.15. Разрешается 6 оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в организации педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций.

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

5.17. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.18. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности педагогическими кадрами.

В состав тарификационной комиссии включаются представители Профкома в соответствии с его решением.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы

часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия работника.

Объём учебной нагрузки (педагогической работы) оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую нагрузку) на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

При распределении педагогической учебной нагрузки учитывается:

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

5.19. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и невозможно догрузить их 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.

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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 одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного 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.

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

5.23. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.24. 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.

5.25. Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска средний дневной заработок исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ за последние 12 календарных месяцев или за 3 последних календарных месяца путем деления начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней), если это не ухудшает положение работников.

5.26. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.27. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2. ТК РФ).

5.28. Работодатель обязуется:

5.28.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днём (директор – 3 календарных дня, заместитель директора – 3 календарных дня) в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (уборщик служебных помещений – 7 календарных дней, помощник воспитателя – 7 календарных дней). Отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда в соответствии с ст. 117 ТК РФ и Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «о специальной оценке условий труда»;

5.27.2. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск по их личному заявлению:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ);

- родителям при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня (бабушке, дедушке – 1 календарный день);
- родителям для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября (1, 2 класс) – 1 календарный день;
- в связи с чрезвычайной ситуацией места жительства (пожар, наводнение, газовый взрыв и др.) – 2 календарных дня;
- родителям в связи с призывом детей на срочную военную службу – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника – 3 календарных дня, детей работника – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников – (муж, жена, дети, бабушка, дедушка, родители, родители мужа или жены,) – 3 календарных дня; родные (сводные) братья, сёстры – 2 календарных дня, дальних родственников (дядя, тётя, двоюродные сёстры, братья, племянники) – 1 календарный день;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации -1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (без листа нетрудоспособности) – 3 календарных дня.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по их личному заявлению:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до 7 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам (по старости) до 14 календарных дней в году.
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.28. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение (ФЗ от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

5.29. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.30. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет

непрерывной педагогической работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года, который предоставляется на основании ст.335 ТК РФ.

5.31. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определено Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

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

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

6. Оплата и нормы труда

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями), с решением Земского Собрания Грязовецкого муниципального района от 10.04.2014 № 53 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» (с последующими изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 № 2099 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями), приказом Управления образования Грязовецкого муниципального района Вологодской области от 30.09.2016 №613 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального района и муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Грязовецкого муниципального района» (с последующими изменениями и дополнениями), региональным и территориальным отраслевыми Соглашениями.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с учетом:

- должностных окладов работников;
- выплат компенсационного характера,

- выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета, бюджета муниципального образования и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда по учреждению определяется учредителем.

6.4. Стимулирующий фонд оплаты труда в учреждении составляет до 30 % фонда оплаты труда учреждения за исключением выплат за стаж работы. Изъятие средств стимулирующей части фонда оплаты труда не допускается. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности по согласованию с Профкомом.

6.5. В случаях, когда Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального района и муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Грязовецкого муниципального района предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. в определенных пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. принимается руководителем учреждения по согласованию с Профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда работников учреждения (Приложение 1)

6.6. Должностной оклад работника учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному Решением Земского собрания от 10.04.2014 года № 53 (с последующими изменениями), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня (кроме педагогических работников), коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию (для педагогических работников).

Минимальный размер должностных окладов профессиональных квалификационных групп в учреждениях, подведомственных Управлению образования Грязовецкого муниципального района устанавливается в соответствии с приказом Управления образования Грязовецкого муниципального района от 16.01.2018 №34 «Об индексации заработной платы и внесении изменений в Положение об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Грязовецкого муниципального района» и составляет:

Должности и профессии первого уровня	1656,0 руб.
Должности и профессии второго уровня	1926,0 руб.
Должности и профессии третьего уровня	3407,0 руб.
Должности и профессии четвертого уровня	4326,0 руб.

6.7. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.8. Размер отраслевого коэффициента для работников учреждения, за исключением педагогических работников - 1,22.

Размер отраслевого коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательного учреждения – 1,73, педагогических работников дошкольных групп – 1,73.

6.9. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	2,7
	2 квалификационный уровень	2,8
Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	2,9
	2 квалификационный уровень	3,0
Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	2,9
	2 квалификационный уровень	3,0
	3 квалификационный уровень	3,1
	4 квалификационный уровень	3,5
Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	3,5
	2 квалификационный уровень	3,1
	3 квалификационный уровень	3,3
	4 квалификационный уровень	3,4
	5 квалификационный уровень	3,5
Должности третьего уровня	1-5 квалификационные уровни	2,5
Должности четвертого уровня	1-3 квалификационные уровни	1,9
Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки по согласованию с Профкомом.

6.10. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности третьего и четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений образования.

6.11. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для педагогических	Размеры коэффициента для должностей педагогических

	должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений)	работников общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений
Высшая категория	1.4	1.6
Первая категория	1.25	1.3

6.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, в том числе работающим по совместительству:

6.12.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными:

6.12.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Повышение заработной платы за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится по результатам специальной оценки условий труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором учреждения.

6.12.1.2. Доплата за обучение по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

При осуществлении образовательной деятельности по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, занимающихся в отдельных классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также для обучающихся с умственной отсталостью в общеобразовательных классах, устанавливается доплата работникам в размере – 20%,

При осуществлении образовательной деятельности по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, занимающихся в общеобразовательных классах устанавливается доплата работникам, непосредственно работающим с такими детьми в размере 1 % за каждого ученика (воспитанника), должностного оклада с учетом нагрузки по предмету.

6.12.1.3. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей дошкольного и школьного возраста.

Учителям устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада (с учетом педагогической нагрузки в классе - комплекте). Основанием для установления доплаты учителям является обучение разновозрастных групп в классе-комплекте. Воспитателям дошкольных групп устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада. Основанием для установления доплаты воспитателям является выполнение работы на разновозрастной дошкольной группе.

6.12.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов от учебной нагрузки по индивидуальному обучению на дому.

6.12.1.5. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада с учетом нагрузки.

6.12.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.12.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.12.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.12.3.2. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.12.3.3. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере 30 процентов должностного оклада.

6.12.3.4. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов от должностного оклада за час работы.

6.12.3.5. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

- за заведование учебным кабинетом учителям и воспитателям (лабораторией, мастерской, методическим кабинетом, групповым помещением и др.) в размере 5 процентов должностного оклада в течение учебного года (при наличии 2 ответственных, доплата снижается вдвое), за заведование учебно-опытным участком в размере 12 процентов должностного оклада на время выполнения сезонных работ (май, июнь, сентябрь);

- за руководство методическими объединениями и комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере 10 процентов должностного оклада;

- за руководство методических центров, ресурсных площадок в размере 15 процентов должностного оклада, при условии отсутствия оплаты, предусмотренной приказом Управления образования Грязовецкого муниципального района;

- за классное руководство в размере 0,5 процента должностного оклада за одного ученика;

- за проверку тетрадей: математика – 10%, русский язык, литература – 15%, начальные классы - 1% за ученика, но не более 15%, химия, физика, география, биология, история и обществознание, иностранный язык – 5% должностного оклада с учетом нагрузки по предмету;

- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 20 процентов должностного оклада с учетом нагрузки по предмету в 9 классе;

- за выполнение работы инспектора по охране прав детства - 5 % должностного оклада.

6.13. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера.

6.13.1. Выплата за стаж работы.

6.13.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
От 0 до 5 лет	12
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

6.13.1.2. Надбавка за стаж работы работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.13.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 6.13.1.1 и 6.13.1.2, рассчитываются исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

6.13.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 6.13.1.1. и 6.13.1.2 настоящего Положения;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

6.13.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.13.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.13.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения.

6.13.2. Выплаты за интенсивность:

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными

размерами не ограничена.

Размеры и условия осуществления выплаты устанавливаются коллективным договором на основании показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.13.2.1. за работы, связанные с учебным процессом (работа с библиотечным фондом, составление расписания уроков, наставничество молодых специалистов, студентов) не входящие в должностные обязанности работника;

6.13.2.2. за организацию работы по безопасности дорожного движения (составление проектов маршрутов движения школьных автобусов, проведение инструктажа с участниками школьных перевозок, составление отчетности по школьным перевозкам);

6.13.2.3. за организацию работы в системе ГИС «Образование», со школьным сайтом, в социальных сетях, с мониторингами и др. информационными сетями;

6.13.2.4. за техническое и программное обслуживание компьютерного оборудования и оргтехники образовательного учреждения;

6.13.2.5. за работу с компьютерным оборудованием, в том числе при осуществлении дистанционного обучения за каждый час нагрузки по предмету;

6.13.2.6. заместителям директора, руководителям структурных подразделений, педагогу-психологу, учителю-логопеду, социальному педагогу, учителю-дефектологу, методисту, библиотекарю, секретарю за ведение большого объема документации в размере 5% должностного оклада;

6.13.2.7. за руководство структурным подразделением из расчета:

1) Контингент обучающихся (воспитанников):

-до 40;

-от 40.

2) Наличие здания структурного подразделения:

-Здание присутствует;

3) Количество уровней общего образования (суммируется при наличии нескольких уровней):

Дошкольное образование

Начальное образование;

Основное образование.

4) Наличие педагогического коллектива, контролируемых руководителем (табелирование, мониторинги и т.д.).

6.13.2.8. за организацию послеурочной деятельности детей;

6.13.2.9. за ведение кружковой работы 10% (для дошкольных групп);

6.13.2.10. за ведение медицинской документации в дошкольной группе;

6.13.2.11. за организацию воспитательной работы;

6.13.2.12. за выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда – 5%, ответственного за пожарную безопасность – 10%, ответственного за антитеррористическую безопасность – 10%, ответственного за учет льготного и бесплатного питания – 10%, заместителю по АХЧ: за пожарную безопасность – 5%, за антитеррористическую безопасность – 5% .

6.13.2.13. за организацию спортивно-массовой работы;

6.13.2.14. за уборку больших площадей;

6.13.2.15 за напряженную работу с детьми дошкольного возраста;

6.13.2.16. за проведение динамической паузы в 1 классе;

6.13.2.17. за проведение разовых уроков

6.13.2.18. За дополнительные и индивидуальные занятия с детьми, в том числе с обучающимися по адаптированным основным общеобразовательным программам и с ОВЗ. Доплату рассчитывать с учетом количества детей в классе и количества детей, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам и с ОВЗ по формуле: $V=(A*20\%:C)*D$, где

V – выплата за дополнительные и индивидуальные занятия с детьми, в том числе с обучающимися по адаптированным основным общеобразовательным программам и с ОВЗ;

A – должностной оклад учителя с учетом нагрузки по предмету;

C – количество обучающихся в классе;

D – количество детей в классе, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам и с ОВЗ;

Доплата рассчитывается по итогам качественных показателей за полугодие в январе и в августе.

6.13.2.19 Выплаты за классное руководство. За осуществление классного руководства классным руководителям устанавливается доплата в размере до 20% должностного оклада. По решению учреждения доплата за классное руководство может осуществляться в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности по классному руководству.

6.13.3. Доплата к заработной плате молодым специалистам (при наличии ФОТ) в течение 5 лет работы (до прохождения аттестации на категорию) в следующих размерах:

1-й год работы – 3000.00 рублей;

2-й год работы – 2000.00 рублей;

3-5-й год работы – 1000.00 рублей.

6.13.4. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

6.13.5 Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», «медали ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени) в размере 20 процентов должностного оклада или из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

Надбавка за наличие значка «Отличник народного просвещения», нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении, в размере 10 процентов от должностного оклада или из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

6.13.6. За выполнение работы председателя профсоюзной организации производить оплату труда за счет стимулирующего фонда оплаты труда образовательных учреждений в размерах, установленных Коллективным

договором:

- до 10 членов профсоюза – 10%;
- до 20 членов профсоюза – 15%;
- свыше 20 членов профсоюзов – 18%.

6.13.7. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.13.7.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ производятся в виде премиальных выплат ежемесячно по показателям критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения (Приложение 2) в пределах ассигнований на оплату труда.

6.13.7.2. Максимальный размер премии работнику не ограничен.

6.13.7.3. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

6.14. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказываться материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях в соответствии с положением об оказании материальной помощи, являющимся приложением к коллективному договору (Приложение 4).

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам учреждения – 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.

6.15. Надбавки стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются Работодателем по согласованию с Профкомом в соответствии с показателями оценки качества деятельности работника учреждения по каждой категории работников отдельно в соответствии с «Методическими рекомендациями по стимулированию руководителей и работников образовательных учреждений», утверждёнными приказом Департамента образования Вологодской области от 18.09.2009 года № 1389.

6.16. 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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.17. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.18. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе органов управления образованием.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.19. Заработная плата в учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «30» - выплата аванса; «15» - выплата заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

6.20. 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.

6.21. 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 1/150 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.

6.22. Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя, заработную плату в полном объеме.

6.23. Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждения 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 учреждения;
- г) порядка аттестации работников образования, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 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 Профкомом.

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

6.24. Заработная плата работников учреждения (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.

6.25. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

В размеры часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя их минимального размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе «должности профессорско-преподавательского состава, должностей педагогических работников» - 3407 рублей.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. (ст. 136)

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. 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.

7.2. Право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников образовательного учреждения, если педагогические работники проработали в учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами.

7.3. Работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются Руководителем образовательной организации при составлении планов финансово-хозяйственной деятельности расходов на очередной финансовый год.

7.4. Аттестация педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

Аттестация руководителей образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Департаменту образования, проводится аттестационной комиссией Департамента образования. Аттестация руководителей муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проводится аттестационными комиссиями, созданными органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования.

Аттестация заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений организации, осуществляющей образовательную деятельность, проводится аттестационной комиссией образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В состав аттестационной комиссии обязательно включаются представители профсоюзных организаций соответствующего уровня.

7.5. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории по занимаемой ими должности. Руководитель организации, осуществляющий образовательную деятельность, осуществляющий преподавательскую деятельность, аттестуется как педагогические работники на общих основаниях.

7.6. Аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационной комиссией,

самостоятельно формируемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в состав которой обязательно включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

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

7.7. Аттестация педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее аттестационная комиссия). В состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюза.

7.8. Аттестационная комиссия проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награждённых:

1) ведомственными наградами РФ за последние 5 лет (межаттестационный период):

- медалью К.Д. Ушинского;
- почётным званием «Почётный работник общего образования РФ»;
- почётным званием «Почётный работник начального профессионального образования РФ»;
- почётным званием «Почётный работник среднего профессионального образования РФ»;
- почётным званием «Почётный работник высшего профессионального образования РФ»;
- почётным званием «Почётный работник науки и техники РФ»;
- Почётная грамота Министерства образования и науки РФ;
- 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) Почётными званиями РФ:

- «Народный артист РФ»;
- «Народный учитель РФ»;
- «Народный художник РФ»;
- Заслуженный артист РФ»;
- «Заслуженный военный лётчик РФ»;
- «Заслуженный деятель искусств РФ»;
- «Заслуженный деятель науки РФ»;
- «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;
- «Заслуженный работник высшей школы РФ»;
- «Заслуженный работник культуры РФ»;

- «Заслуженный работник физической культуры РФ»;
- «Заслуженный учитель РФ»;
- «Заслуженный художник РФ»;
- «Заслуженный работник здравоохранения РФ»;
- «Заслуженный врач РФ».

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

7.9. В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), награжденных наградами, указанными в п. 7.8., педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, и согласованное с Профкомом.

7.10. Квалификационные категории (первая или высшая) 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 установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности установлена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили деятельности в случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности),
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания,	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре;
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
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 кружка, направления дополнительной работы по основной должности)

<p>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 кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p>	<p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед,</p>	<p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер;</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств);</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p>	<p>Учитель, (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре,</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по физической культуре; инструктор по физической культуре,</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель,</p>

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, методист, старший методист

7.11. 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.

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

- 1) длительной (более трёх месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребёнком;
- 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 сохранить 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.

7.13. 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.

7.14. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями)).

7.15. 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 в соответствующие должности согласно п.23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7.04.2014 года № 276.

7.16. 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.

7.17. Представление работников образовательной организации к ведомственным наградам Министерства просвещения РФ осуществляется с учётом мотивированного мнения коллегиального органа профсоюзной организации на основании соответствующих документов.

7.18. Руководитель образовательной организации освобождает педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной государственной власти в проведении основного государственного экзамена (далее - ОГЭ) и единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ОГЭ и ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ОГЭ и ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ и ЕГЭ, выплачиваются компенсации за работу по подготовке и проведению ОГЭ и ЕГЭ, размер и порядок выплаты которых устанавливаются Правительством Вологодской области.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель:

8.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг (производство) в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.

8.1.2. Приказом по учреждению возлагает обязанности специалиста по охране труда на одного из работников.

8.1.3. 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.

8.1.4. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.5. Обеспечивают за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму, оплату личных санитарных книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств учреждения.

8.1.6. Обеспечивает работников за счет средств учреждения 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. (Приложения 3)

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

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

8.1.9. 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.

8.1.10. Проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах в учреждении в соответствии с Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.1.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.12. 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.).

8.1.13. 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.

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

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

8.1.16. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

8.1.17. Обеспечивает санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

8.1.18. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривают и выполняют представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.19. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

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

8.1.22. Ежегодно в ноябре (до составления расшифровки к смете на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом. (Приложение 5)

8.2. Профком:

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

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в учреждении.

8.2.4. Организует работу уполномоченного лица по охране труда.

8.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

8.2.6. Разрабатывает раздел Коллективного договора по охране труда, ежегодно разрабатывает приложение к Коллективному договору – Соглашение по охране труда.

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

8.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда на рабочих

местах.

8.2.9. 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.

8.2.10. 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.

8.2.11. Участвует в рассмотрении трудовых споров по ОТ.

8.2.12. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в групповых помещениях, 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.

9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Стороны договорились считать, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации учреждения, ее соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются ТК РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по образовательным учреждениям, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации учреждения, содействовать ее деятельности.

9.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкома и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения и принятых мерах.

9.2.3. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации учреждения в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных

учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

9.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе Работодателя представителей первичной профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективного договора и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

9.2.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для проведения заседаний (собраний), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.6. Безвозмездно предоставлять в пользование Профкома оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет), средства связи, оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте школы.

9.2.7. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

9.2.8. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

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

9.3. Работодатель признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников учреждения, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.3.1. 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.

9.3.2. 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.

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

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые 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.

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

9.4. Работодатель и Профком совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

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

9.6. Содействовать Профкому в использовании сети интернет для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (*ст. 82, 374 ТК РФ*);
- привлечение к сверхурочным работам (*ст. 99 ТК РФ*);
- разделение рабочего времени на части (*ст. 105 ТК РФ*);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (*ст. 113 ТК РФ*);
- очередность предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- установление заработной платы (*ст. 135 ТК РФ*);
- массовые увольнения (*ст. 180 ТК РФ*);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*ст. 101 ТК РФ*);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ*);
- создание комиссий по охране труда (*ст. 218 ТК РФ*);
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*ст. 136 ТК РФ*);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или опасные (*ст. 147 ТК РФ*);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (*ст. 154 ТК РФ*);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (*ст. 193, 194 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (*ст. 136 ТК РФ*) и другие вопросы.

10. Обязательства Профкома

10.1. Способствует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

10.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников учреждения – членов Профсоюза.

Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1 % из заработной платы на счета профсоюзной организации.

10.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

10.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

10.5. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

10.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

10.8. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.9. Направляет учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.

10.10. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по

обязательному социальному страхованию.

10.11. Участвует совместно с выборным органом территориальной организации профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения.

10.12. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

10.13. Совместно с Работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования и контролируют перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

10.14. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также советующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.(ст.51 ТК РФ)

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников – 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в 15 –ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяцев до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Руководитель (Директор)
образовательного учреждения

(дата, подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации образовательного
учреждения

(дата, подпись, Ф.И.О.)

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Грязовецкого муниципального района Вологодской области
«Ростиловская школа»
(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Грязовецкого муниципального района Вологодской области «Ростиловская школа» (далее – образовательная организация).

Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
- Отраслевого соглашения по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2019-2021 годы от 28.02.2019 г.
- Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального района и муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Грязовецкого муниципального района, утвержденного приказом Управления образования Грязовецкого муниципального района от 30.09.2016 № 613 и устанавливает:
 - порядок определения должностных окладов работников;
 - перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
 - перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
 - порядок и размеры оплаты труда руководителей, заместителей руководителя;
 - особенности оплаты труда в МБОУ «Ростиловская школа» (далее- учреждение);

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
особенности формирования системы оплаты труда работников учреждения.

2. Порядок определения должностных окладов работников учреждения

2.1. Минимальный размер должностных окладов профессиональных квалификационных групп в учреждениях, подведомственных Управлению образования Грязовецкого муниципального района устанавливается в соответствии с приказом Управления образования Грязовецкого муниципального района от 16.01.2018 № 34 «Об индексации заработной платы и внесении изменений в Положения об оплате труда работников и руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Грязовецкого муниципального района» и составляет:

Должности и профессии первого уровня	1656,0 руб.
Должности и профессии второго уровня	1926,0 руб.
Должности и профессии третьего уровня	3407,0 руб.
Должности и профессии четвертого уровня	4326,0 руб.

2.2. Должностной оклад работника учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня (кроме педагогических работников), коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию (для педагогических работников).

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями — 100 рублей.

2.3. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих»;

2.4. Размер отраслевого коэффициента для должностей педагогических работников – 1,73, педагогических работников дошкольных образовательных учреждений – 1,73, педагогических работников учреждений дополнительного образования – 1,73.

Размер отраслевого коэффициента для работников муниципальных образовательных учреждений Грязовецкого муниципального района и муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования, за исключением педагогических работников общеобразовательных учреждений, педагогических работников дошкольных образовательных учреждений, педагогических работников учреждений дополнительного образования - 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для библиотекарей и лаборантов общеобразовательных учреждений, младших воспитателей (помощников воспитателей) – 1,22.

2.5. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	2,7
	2 квалификационный уровень	2,8
Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	2,9
	2 квалификационный уровень	3,0
Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	2,9
	2 квалификационный уровень	3,0
	3 квалификационный уровень	3,1
	4 квалификационный уровень	3,5
Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	3,5
	2 квалификационный уровень	3,1
	3 квалификационный уровень	3,3
	4 квалификационный уровень	3,4
	5 квалификационный уровень	3,5
Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	2,5
Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1,9
Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9

2.6. Размеры коэффициентов уровня образования (в том числе и для педагогических работников дошкольных групп):

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

должности третьего и четвертого уровня;
должности руководителей структурных подразделений образования.

2.7. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений
Высшая категория	1.4	1.6
Первая категория	1.25	1.3

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, в том числе работающим по совместительству:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Повышение заработной платы за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится по результатам специальной оценки условий труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором учреждения.

3.1.2. Доплата за обучение по адаптированным основным

общеобразовательным программам для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

При осуществлении образовательной деятельности по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, занимающихся в отдельных классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, а также для обучающихся с умственной отсталостью в общеобразовательных классах, устанавливается доплата работникам в размере – 20%,

При осуществлении образовательной деятельности по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, занимающихся в общеобразовательных классах устанавливается доплата работникам, непосредственно работающим с такими детьми в размере 1 % должностного оклада за каждого ученика (воспитанника), должностного оклада с учетом нагрузки по предмету.

3.1.3. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей дошкольного и школьного возраста.

Учителям устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада (с учетом педагогической нагрузки в классе - комплекте). Основанием для установления доплаты учителям является обучение разновозрастных групп в классе-комплекте. Воспитателям дошкольных групп устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада. Основанием для установления доплаты воспитателям является выполнение работы на разновозрастной дошкольной группе.

3.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов от учебной нагрузки по индивидуальному обучению на дому.

3.1.5. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада с учетом нагрузки.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей),

расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.3.3. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере 30 процентов должностного оклада.

3.3.4. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов от должностного оклада за час работы.

3.3.5. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

- за **заведование учебным кабинетом** учителям и воспитателям (лабораторией, мастерской, методическим кабинетом, групповым помещением и др.) в размере 5 процентов должностного оклада в течение учебного года (при наличии 2 ответственных, доплата снижается вдвое), за заведование учебно-опытным участком в размере 12 процентов должностного оклада на время выполнения сезонных работ (май, июнь, сентябрь);

- за **руководство методическими объединениями** и комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере 10 процентов должностного оклада;

- за **руководство методических центров, ресурсных площадок** в размере 15 процентов должностного оклада, при условии отсутствия оплаты, предусмотренной приказом Управления образования Грязовецкого муниципального района;

- за **классное руководство в размере 0,5 процента** должностного оклада за одного ученика;

- за **проверку тетрадей: математика – 10%, русский язык, литература – 15%, начальные классы - 1% за ученика, но не более 15%, химия, физика, география, биология, история и обществознание, иностранный язык – 5%** должностного оклада с учетом нагрузки по предмету;

- за **приоритетность предмета** и сложность образовательной технологии в размере 20 процентов должностного оклада с учетом нагрузки по предмету;

- за **выполнение работы инспектора по охране прав детства - 5 %** должностного оклада.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

Выплаты стимулирующего характера, указанные в Положении применяются к оплате труда сроком на учебный год.

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к

профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
От 0 до 5 лет	12
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, рассчитывается исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1. и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в

период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения.

4.2. Выплаты за интенсивность:

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Размеры и условия осуществления выплаты устанавливаются коллективным договором на основании показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.1. за работы, связанные с учебным процессом (работа с библиотечным фондом, составление расписания уроков, наставничество молодых специалистов, студентов) не входящие в должностные обязанности работника;

4.2.2. за организацию работы по безопасности дорожного движения (составление проектов маршрутов движения школьных автобусов, проведение инструктажа с участниками школьных перевозок, составление отчетности по школьным перевозкам);

4.2.3. за организацию работы в системе ГИС «Образование», со школьным сайтом, в социальных сетях, с мониторингами и др. информационными сетями;

4.2.4. за техническое и программное обслуживание компьютерного оборудования и оргтехники образовательного учреждения;

4.2.5. за работу с компьютерным оборудованием, в том числе при осуществлении дистанционного обучения за каждый час нагрузки по предмету;

4.2.6. заместителям директора, руководителям структурных подразделений, педагогу-психологу, учителю-логопеду, социальному педагогу, учителю-дефектологу, методисту, библиотекарю, секретарю за ведение большого объема документации в размере 5% должностного оклада;

4.2.7. за руководство структурным подразделением из расчета:

5) Контингент обучающихся (воспитанников):

-до 40;

-от 40.

6) Наличие здания структурного подразделения:

-Здание присутствует;

7) Количество уровней общего образования (суммируется при наличии нескольких уровней):

Дошкольное образование

Начальное образование;

Основное образование.

8) Наличие педагогического коллектива, контролируемых руководителем (табелирование, мониторинги и т.д.).

4.2.8. за организацию послеурочной деятельности детей;

4.2.9. за ведение кружковой работы 10% (для дошкольных групп);

4.2.10. за ведение медицинской документации в дошкольной группе;

4.2.11. за организацию воспитательной работы;

4.2.12. за выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда – 5%, ответственного за пожарную безопасность – 10%, ответственного за антитеррористическую безопасность – 10%, ответственного за учет льготного и бесплатного питания – 10%, заместителю по АХЧ: за пожарную безопасность – 5%, за антитеррористическую безопасность – 5% .

4.2.13. за организацию спортивно-массовой работы;

4.2.14. за уборку больших площадей;

4.2.15. за напряженную работу с детьми дошкольного возраста;

4.2.16. за проведение динамической паузы в 1 классе;

4.2.17. за проведение разовых уроков

4.2.18. За дополнительные и индивидуальные занятия с детьми, в том числе с обучающимися по адаптированным основным общеобразовательным программам и с ОВЗ. Доплату рассчитывать с учетом количества детей в классе и количества детей, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам и с ОВЗ по формуле: $V=(A*20\%:C)*D$, где

V – выплата за дополнительные и индивидуальные занятия с детьми, в том числе с обучающимися по адаптированным основным общеобразовательным программам и с ОВЗ;

A – должностной оклад учителя с учетом нагрузки по предмету;

C – количество обучающихся в классе;

D – количество детей в классе, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам и с ОВЗ;

Доплата рассчитывается по итогам качественных показателей за полугодие в январе и в августе.

4.2.19. Выплаты за классное руководство. За осуществление классного руководства классным руководителям устанавливается доплата в размере до 20% должностного оклада. По решению учреждения доплата за классное руководство может осуществляться в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности по классному руководству.

4.3. Доплата к заработной плате молодым специалистам (при наличии ФОТ) в течение 5 лет работы (до прохождения аттестации на категорию) в следующих размерах:

1-й год работы – 3000.00 рублей;

2-й год работы – 2000.00 рублей;

3-5-й год работы – 1000.00 рублей.

4.4. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

4.5 Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного

класса», «медали ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени) в размере 20 процентов должностного оклада или из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

Надбавка за наличие значка «Отличник народного просвещения», нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации» устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении, в размере 10 процентов от должностного оклада или из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.6. За выполнение работы **председателя профсоюзной организации** производить оплату труда за счет стимулирующего фонда оплаты труда образовательных учреждений в размерах, установленных Коллективным договором:

- до 10 членов профсоюза – 10%;
- до 20 членов профсоюза – 15%;
- свыше 20 членов профсоюзов – 18%.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.7.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ производить в виде премиальных выплат ежемесячно по показателям критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения (Приложение 2) в пределах ассигнований на оплату труда.

4.7.2. Максимальный размер премии работнику не ограничен.

4.7.3. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

5. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

5.1. Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены 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" (далее – приказ N1601), предусматривающим, в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктом 2.8 приложения 1 к приказу N 1601), обеспечивать включение в них

условий, связанных с:

- фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) в порядке, предусмотренном разделами II - V приложения 2 к приказу N 1601;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (то есть с размером ставки заработной платы, установленным с учетом ее повышения за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям повышения, предусмотренным системой оплаты труда, в результате которых устанавливается ее новый размер);

- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, методическими объединениями, ресурсными центрами и площадками и другими видами дополнительной работы;

- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

Рекомендуется также, чтобы аналогичные условия оплаты труда с учетом фактического объема педагогической работы предусматривались в трудовых договорах других педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) установлены пунктом 2.3. - 2.7. приложения 1 к приказу N 1601.

В системах оплаты труда педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу N 1601, выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

- для педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3. - 2.7. и в подпункте 2.8.1. указанного приказа - путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в подпунктах 2.8.1 приложения 1 к приказу N 1601, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

Согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу N 1601 отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем

норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения

6.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя (далее - заместитель), учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников подведомственных учреждений не должна превышать 6,5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Организаций, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.2. Минимальный размер оклада заместителя руководителя, устанавливается в размере 6500,00 руб., минимальный размер оклада руководителя (директора), устанавливается в размере 8177,00 руб.

6.3. Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений. Должностной оклад руководителя, его заместителя, формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости учреждения.

6.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителей учреждений Учредителем.

Персональный коэффициент для руководителя определяется исходя из объемных показателей деятельности учреждения: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству учреждением, и устанавливается в следующем порядке:

- Учредитель ежегодно создает комиссию, на которой определяются объемные показатели деятельности учреждений по типам и видам, производится отнесение образовательных учреждений по группам оплаты труда руководителей, устанавливается персональный коэффициент в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента для руководителей учреждений
Высшая группа	2,4

1 группа	2,3
2 группа	2,2
3 группа	2,1
4 группа	1,9

- решения комиссии оформляется протоколами, которые утверждаются Учредителем;

- протоколы направляются в кадровую службу Учредителя для внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с руководителями учреждений и издания приказов об установлении выплат.

6.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

6.6. Коэффициент квалификации руководителя определяется ежегодно, исходя из количества часов курсов повышения квалификации управленческой направленности в течение учебного года. В зачет берется период прохождения курсов с 1 сентября до 31 августа.

Курсы повышения квалификации в объеме	Величина коэффициента квалификации
0-15 часов	0,9
16-40 часов	1
41-71 часов	1,05
72 – 107 часов	1,1
108 часа и более	1,15

Для вновь назначенного руководителя право на изменение коэффициента квалификации возникает с момента предъявления удостоверения о повышении квалификации и учитывается при установлении заработной платы в следующем учебном году.

6.7. Руководителю образовательного учреждения устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты согласно положению об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Грязовецкого муниципального района, утвержденному приказом Управления образования от 31.08.2018 № 514.

6.8. Заместителям директора устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.8.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется

работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором учреждения.

6.8.2. Выплаты за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности устанавливаются в размере 25 процентов должностного оклада.

6.8.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Заместителям директора устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

6.9.1. Надбавка за стаж работы.

6.9.1.1. Надбавка за стаж работы заместителям директора учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях

на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

6.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.9.1.4. Выплата за стаж работы руководителям учреждений производится в учреждении на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается Учредителем.

6.9.1.5. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя, производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения.

6.9.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

6.9.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении.

6.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.9.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

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

Для заместителей решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении.

6.9.3.2. Надбавка за наличие ученой степени.

Заместителям директора учреждения устанавливается надбавка за наличие

ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

6.9.3.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям и их заместителям, главным бухгалтерам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», «медали ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени») в размере 20 процентов должностного оклада.

6.9.4. Премииальные выплаты.

6.9.4.1. Премия по итогам работы: за месяц, за квартал, за учебный год или календарный год.

Размер премии руководителям устанавливается в соответствии с Положением о премировании руководителей в пределах ассигнований на оплату труда с учетом фактически отработанного времени.

Размер премии заместителя руководителя учреждения по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета или представительного органа работников.

Премия выплачивается в пределах ассигнований премиального фонда учреждения.

6.9.4.2. Максимальный размер премии не ограничен.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

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

7.2. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, обеспечить долю условно-постоянной части заработной платы работников не ниже 60 процентов.

7.3. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета, бюджета муниципального образования и за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.4. Размер фонда оплаты труда по учреждению определяется учредителем в соответствии с нормативными актами, которыми утверждены нормативы финансирования.

7.5. В соответствии с Постановлением Правительства Вологодской области от 26.12.2015 №1190 «Об утверждении Порядка расходования субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований на обеспечение дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях области, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение

дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях» педагогические работники - с учетом требований федеральных государственных образовательных стандартов к условиям реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, адаптированных образовательных программ, а также необходимости обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с [Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики"](#); учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели (помощники воспитателей), лаборанты, ассистенты (помощники), оказывающие обучающимся необходимую техническую помощь); административно-управленческий и обслуживающий персонал (руководитель, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и работники, осуществляющие финансовую деятельность), а также расходов на оплату услуг по осуществлению финансовой деятельности осуществляется за счет средств на субвенции на общеобразовательный процесс или субвенции на обеспечение дошкольного образования и средств от приносящей доход деятельности.

Перечень должностей руководителей и педагогических работников определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Финансирование заработной платы обслуживающего и прочего персонала осуществляется за счет средств бюджета района и средств от приносящей доход деятельности.

7.6. За счет экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) в соответствии с Положением о материальной помощи работникам МБОУ «Ростиловская школа».

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам учреждения – по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника;

руководителю учреждения – по решению учредителя на основании письменного заявления руководителя учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МБОУ «Ростиловская школа»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано с целью материального стимулирования работников

МБОУ «Ростиловская школа» за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, активное участие в развитии образовательной организации, муниципальной и региональной системы образования, качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

1.2. Положение о премировании разрабатывается администрацией школы, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, принимается, корректируется на общем собрании трудового коллектива, утверждается директором школы.

1.3. В число премируемых работников входят:

- педагогические работники
- вспомогательный и обслуживающий персонал
- административные работники

2. Источники формирования премиального фонда.

2.1. Экономия фонда оплаты труда МБОУ «Ростиловская школа».

2.2. Часть средств стимулирующих выплат (не более 20% от выплат стимулирующего характера).

3. Порядок премирования.

3.1. Вопросы премирования рассматриваются на совместном заседании администрации, комиссии по распределению стимулирующих выплат и профсоюзного комитета МБОУ «Ростиловская школа».

3.2. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора.

3.3. Премирование директора осуществляется по приказу Управления образования Грязовецкого муниципального района Вологодской области.

3.4. Выплата премий производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.

3.5. Премирование работников, в том числе и директора, производится по итогам работы, за месяц, квартал, учебный год (календарный год); выполнения важных (срочных) работ (мероприятий).

3.6. Администрация и профсоюзный комитет школы обеспечивает гласность в вопросах премирования всех сотрудников.

3.7. Работники предоставляют информацию по форме (Приложение 1) в срок до 20 числа каждого месяца, показатели не учтенные в распределении предыдущего месяца, учитываются на следующий месяц.

4. Показатели премирования.

4.1. Работники премируются к праздникам: Дню Учителя, Новый год; исходя из премиального фонда на этот срок; к Юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие и далее).

4.2. За хорошую подготовку и качественное проведение общешкольных мероприятий и мероприятий дошкольного структурного подразделения.

4.3. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.4. За подготовку обучающихся и воспитанников к участию в районных, областных, всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях.

4.5. За напряженную и качественную работу в летнем оздоровительном лагере.

4.6. За участие в разработке и реализации программ духовно-нравственного развития, воспитания обучающихся, формирования экологической культуры здорового и безопасного образа жизни, проведение открытых уроков, занятий на школьном, районном и областном уровнях.

4.7. В связи с награждением:

- грамотой областных органов управления;
- грамотой Министерства образования РФ;
- знаком «Почетный работник общего образования РФ»;
- при присвоении звания «Заслуженный учитель РФ».

4.8. За подготовку школы к новому учебному году.

4.9. За укрепление и развитие материальной базы школы, привлечение спонсорской помощи.

4.10. Активное участие в ликвидации аварийных ситуаций в образовательном учреждении.

4.11. За своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по основной и совмещаемой работе.

4.12. Заместитель директора по административно-хозяйственной части и заместитель директора по управлению ресурсами за своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей.

4.13. За очное участие в конкурсах профессионального мастерства (соревнованиях) уровня образовательного учреждений, районного, межрайонного, областного, всероссийского уровня.

4.14. За участие и подготовку к участию в мероприятиях районного, межрайонного, областного, всероссийского уровней направленных на пропаганду здорового образа жизни, формирования корпоративного духа и здоровой конкуренции, способствующих сплочению коллектива.

4.15. За качественную и своевременную подготовку отчетной документации, заполнение электронного журнала на 98 % и выше.

4.16. По другим показателям – по решению администрации, комиссии по распределению стимулирующих выплат и профсоюзного комитета МБОУ «Ростиловская школа».

5. Условия премирования.

5.1. Основным условием премирования является отсутствие замечаний по

качеству и своевременности выполнение каждого показателя, отсутствие дисциплинарных взысканий.

5.2. Конечный размер премии зависит от числа фактически отработанных дней в премиальном периоде.

5.3. Администрация и профком МБОУ «Ростиловская школа» рассматривают вопрос о снижении размера премии того или иного работника при наличии замечаний по качеству и своевременности выполнения показателей данного Положения, при нарушении Устава школы, других локальных актов.

5.4. Премирование производится при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

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

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для мытья рук)	200 гр (мыло ту-алетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы выполняемые в резиновых	Средства гидрофобного действия	100 мл.

		перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.
2.	Иные работники: библиотекарь, учитель, воспитатель, секретарь, документовед, и т.п.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для мытья рук)	200 гр (мыло ту-алетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Учителя химии, лаборанты	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для мытья рук)	200 гр (мыло ту-алетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, связанные с органическими растворителями, кислотами, щелочами и др.	Защитный крем для рук	100 мл
		Работы с органическими растворителями	Восстанавливающий крем	100 мл
4.	Учитель технологии, учит	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства для мытья рук)	200 гр (мыло ту-алетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Трудносмываемые загрязнения	Очищающие кремы, гели, пасты	200 мл
		Работы, связанные с техническими смазками, другими рабочими материалами	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Грязовецкого муниципального района Вологодской области
«Ростиловская школа» (далее – положение)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение вводится в МБОУ «Ростиловская школа» с целью оказания помощи в трудных жизненных ситуациях работникам.
- 1.2. Положение разрабатывается администрацией школы, согласовывается с профсоюзным комитетом, обсуждается, принимается, корректируется на общем собрании трудового коллектива, утверждается директором школы.

2. Источники формирования материальной помощи.

- 2.1. Экономия фонда оплаты труда.

3. Порядок выплаты материальной помощи.

- 3.1. Вопросы выплаты Материальной помощи рассматриваются на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета школы.
- 3.2. Оказание Материальной помощи осуществляется по заявлению работника в адрес администрации школы.
- 3.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

4. Условия выплат материальной помощи.

- 4.1. Выплата Материальной помощи производится при наличии экономии фонда оплаты труда.
- 4.2. Случаи выплат материальной помощи:
 - 4.2.1. Бракосочетание работника школы.
 - 4.2.2. Тяжелое материальное положение, длительная болезнь, смерть близких родственников (матери, отца, детей, родных братьев и сестер).
 - 4.2.3. Рождение ребенка.
 - 4.2.4. Обслуживающему персоналу, работающим инвалидам на приобретение дорогостоящих лекарств.
 - 4.2.5. Обучение на хозрасчетной основе по профилю работы (обучение по согласованию с администрацией).

Соглашение по охране труда на 2019-2020 год.

№п/п	Содержание мероприятий	Единица учёта	Количество	Стоимость	Срок исполнения	Ответственный за выполнение
1	Прохождение годового медицинского осмотра	чел.	43	43х2300 (98900)	В течении года	Т.А.Сметанюк
2	Обеспечение работников спецодеждой: а) халаты габардиновый; б) резиновые перчатки; в)фартук х/б; г)фартук для м/посуды; д)косынка х/б	шт. шт. шт. шт. шт.	9 44 8 8 8	800	Август	С.А.Новожилова
3	Косметический ремонт кабинета физики и лаборантской: Покраска стен, оконных рам, дверей, приборов системы отопления, ученической доски, школьной мебели, пола.		1	8500	Июль - август	С.А.Новожилова
4	Косметический ремонт мастерской и лаборантской: Покраска стен, оконных рам, дверей, приборов системы отопления, ученической доски, школьной мебели, пола.	-	1	14000	Июль-август	С.А.Новожилова