

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Начальная общеобразовательная школа № 39»
на 2021 – 2024 год**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в _____

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2021 года

г. Череповец

Содержание		
Номер раздела	Наименование раздела	Номер страницы
1.	Общие положения.	3
2.	Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.	8
3.	Трудовые правоотношения.	14
4.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	20
5.	Увольнение работников и содействие их трудоустройству.	21
6.	Рабочее время и время отдыха.	26
7.	Оплата и нормирование труда.	40
8.	Охрана труда и здоровья.	47
9.	Социальные гарантии и льготы.	49
10.	Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий.	52

Приложения.

1.	Приложение № 1 «Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования»;	54
2.	Приложение № 2 «Положение о системе оплаты труда работников МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца;	56
3.	Приложение № 3 «Положение о распределении стимулирующих выплат работникам МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца;	84
4.	Приложение № 4 «Положение о премировании работников МАОУ «Начальная общеобразовательная школа №39» г. Череповца;	104
5.	Приложение № 5 «Соглашение по охране труда МАОУ «Начальная общеобразовательная школа №39» г. Череповца;	110
6.	Приложение № 6 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;	112
7.	Приложение № 7 «Нормы бесплатной выдачи работникам МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца, смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи».	113

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между Работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца (далее- МАОУ «НОШ № 39» г. Череповец).

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации, Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Территориальном отраслевом соглашении по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области (далее – **Территориальное отраслевое соглашение**) и иных нормативных правовых актах РФ.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца Дубровской Ирины Николаевны (далее – Работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области (далее – Профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» Михайловой Ольги Михайловны.

1.4. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников МАОУ «НОШ № 39» г. Череповец при проведении коллективных переговоров, заключении Коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, организации контроля за выполнением Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов.

1.5. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников образовательной организации независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемых работ.

При этом Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работники, не являющиеся членами Профсоюза, не уполномочили орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во

взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ) и настоящим Договором.

Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.6.2. Профсоюз:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими Профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка,

полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

1.6.3. Работники:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности и качества труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Стороны, подписавшие Договор, принимают на себя обязательства, соответствующие сторонам Договора.

1.8. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения уровня прав работников на период действия настоящего Договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников образовательной организации в течение **пяти** дней после его подписания.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также смены руководителя образовательной организации, председателя Профкома.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение **трех** месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в

установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора

1.16. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.17. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.18. Стороны договорились, что **по согласованию с Профкомом**, в соответствии с Инструкцией о порядке взаимодействия с первичной профсоюзной организацией при учете мотивированного мнения и согласовании локальных актов (**Приложение № 1 к Коллективному договору**), работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о премировании;
- соглашение по охране труда;
- создание комиссии по охране труда;
- положение о работе с персональными данными;
- режим работы всех категорий работников;
- составление графиков сменности, дежурств и отпусков, распределение учебной нагрузки;
- определение объема аудиторной и неаудиторной занятости;
- должностные обязанности работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- установление заработной платы работникам, порядка, места и сроков ее выплаты, другие связанные с этим вопросы;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков;
- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений п. Коллективного договора;
- кодекс этики и служебного поведения;

- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях п. 3.3.8. Коллективного договора;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 6.28. Коллективного договора.

1.19. С учетом **мотивированного мнения Профкома**, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования (Приложение № 1), Работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени;

- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;

- разделение рабочего дня на части;

- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные;

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе график отпусков;

- форма расчетного листка;

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;

- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально- экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования.

1.20. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.22. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

1.23. Подписанный сторонами Коллективный договор, приложения к нему в семидневный срок направляются **в соответствующий орган по труду** для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

1.24. К Коллективному договору приняты следующие приложения:

- Приложение № 1 «Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования»

- Приложение №2 «Положение о системе оплаты труда работников МАОУ «НОШ №39» г. Череповца,

- Приложение № 3 «Положение о распределении стимулирующих выплат работникам МАОУ «НОШ №39» г. Череповца,

- Приложение № 4 «Положение о премировании работников МАОУ «НОШ №39» г. Череповца,

- Приложение № 5 «Соглашение по охране труда МАОУ «НОШ №39» г. Череповца,

-Приложение № 6 «Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты»,

-Приложение № 7 «Нормы бесплатной выдачи работникам МАОУ «НОШ №39» г. Череповца, смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи».

2. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца:

- учет мнения профкома или согласование с профкомом в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- проведение Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение Профкомом от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение Профкомом с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития организации;
- участие Профкома в разработке и принятии коллективных договоров;
- участие Профкома в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса (ст.53.1 ТК РФ).

Профком имеет право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Профком также имеет право вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.3. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца.

Стороны пришли к согласию, что:

2.4. Работодатель признает деятельность Профсоюза значимой для

образовательной организации.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.5. Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п.2.16 Коллективного договора).

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

2.6. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором **Работодатель обязуется:**

2.6.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа и проводить согласование с первичной профсоюзной организацией в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

2.6.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

2.6.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.6.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности членов первичной профсоюзной организации, помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

2.6.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности членов первичной профсоюзной организации, в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства (при наличии их у организации), средства связи и оргтехники;

2.6.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

2.6.7. Своевременно и в полном объеме передавать председателю Профкома всю информацию и документацию, поступающую на электронный адрес

организации от вышестоящих профсоюзных органов;

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

2.6.8. Размещать информацию о деятельности Профсоюза, профсоюзной организации МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца, на интернет-сайте МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца и информационных стендах организации.

2.6.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

2.6.10. На время краткосрочной учебы (до 7 дней в год, в соответствии с планом и сроками учебы, утвержденными профсоюзными органами), Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя Профкома, членов Профкома.

2.6.11. Освобождать членов Профкома от работы для участия в качестве делегатов конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе профсоюзных органов (заседаниях президиумов, комитетов и т.п.) с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

2.6.12. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п.10.7 Территориального отраслевого соглашения председателю Профкома из стимулирующего фонда образовательных организаций выплачиваются ежемесячные выплаты, в зависимости от количества членов Профсоюза в организации, в следующих размерах:

- 50 и более % членов Профсоюза от общего числа работников – 25% от должностного оклада;
- 45-49% членов Профсоюза от общего числа работников – 20% от должностного оклада;
- 30-44% членов Профсоюза от общего числа работников – 15% от должностного оклада;
- 21-29% членов Профсоюза от общего числа работников – 10% от должностного оклада;
- до и менее 20% членов Профсоюза от общего числа работников- 5% от должностного оклада.

2.6.13. Предоставлять членам Профкома ежегодно к отпуску дополнительные дни отдыха:

- председателю – 5 дней;
- членам Профкома – 3 дня;
- членам ревизионной комиссии – 1 день.

2.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.8. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 8 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.

374 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

2.9. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, применяемый сторонами по вышеуказанным основаниям, соответствует порядку, установленному ст.373 ТК РФ.

2.10 С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области;

- временный перевод работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

2.11. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

2.12. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

2.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

В случае, если работники учреждения, входящие в Комиссию по ведению коллективных переговоров по заключению Коллективного договора, в добровольном порядке примут решение отказаться от возможности освобождения на период подготовки Коллективного договора от основной работы (ст.39 ТК РФ), то время, затраченное такими членами комиссии на разработку и заключение Коллективного договора, компенсируется предоставлением трёх дней отдыха в удобное для работника время по согласованию с администрацией учреждения.

2.14. Профсоюзная организация МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца действует на основании Устава Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.).

2.15. Профсоюзная организация (Профком) представляет и защищает права и интересы работников - членов Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников, не зависимо от их членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области, Положением о первичной профсоюзной организации, Коллективным договором.

2.16. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем **по вопросам индивидуальных трудовых отношений** и непосредственно связанных с ними отношений.

Решение о представлении таких интересов работника принимается Профкомом на основании письменного заявления работника.

При принятии положительного решения, Руководитель организации обеспечивает по письменному заявлению работника перечисление на счет

первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника **в размере, согласованном работником и Профкомом** (статья 30 ТК РФ, часть 6 статьи 377 ТК РФ).

2.17. Председатель Профкома в соответствии с законодательством, Территориальными отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором, локальными актами учреждения, представляет интересы работников в коллегиальных органах и органах самоуправления учреждения (аттестационная комиссия, тарификационная комиссия и т.д.).

2.18. При приеме нового работника Работодатель информирует его о наличии в учреждении первичной профсоюзной организации, данных, предоставленных для связи председателем Профкома, также сообщает, где находится стенд с информацией, размещаемой Профкомом.

2.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации (Профком), представляющий в МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца (а в случаях, предусмотренных уставом Профсоюза - непосредственно Профсоюз работников образования города Череповца Вологодской области), **обязуется:**

2.19.1. Содействовать Работодателю в вопросах функционирования МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца

2.19.2. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, с согласия Профкома в случаях, установленных п.2.16 настоящего Договора.

2.19.3. Осуществлять контроль:

- за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- 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;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
- за перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию).

2.19.4. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

2.19.5. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

2.19.6. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

2.19.7. ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

2.19.8. Принимать все необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

2.19.9. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы Работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.19.10. Проводить постоянную разъяснительную работу с членами Профсоюза о целях и задачах Профсоюза, законодательстве РФ и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.

2.19.11. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов трудового коллектива и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников организации.

3. Трудовые правоотношения.

3.1 Трудовой договор.

3.1.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.1.2. 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, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник. (ст.56 ТК РФ)

3.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается как правило на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса,

срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.1.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, Территориальными соглашениями и настоящим Коллективным договором.

3.1.6. В соответствии с положениями ст.379 ТК РФ, в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Изменение условий трудового договора.

3.2.1 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2- 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений Работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данных Работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.2.2. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением 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).

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

3.2.4. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным Коллективным договором.

3.2.5. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.2.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, соответствующий требованиям, установленным в статье 312.9 ТК РФ.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные ТК РФ, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

3.3. Обязанности Работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.

3.3.2. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ Работодатель имеет право требовать от лица, поступающего на работу предъявления справки о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

3.3.3. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами Работодателем ведется журнал ознакомления работников с Уставом, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на Работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.4. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2 Коллективного договора в Профком.

3.3.5. При приеме на работу педагогических и руководящих работников Работодатель самостоятельно определяет, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта.

При приеме на работу иных работников Работодатель, с целью установления квалификации работников, может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств учреждения в порядке, определяемом ст. 196 - 197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.3.6. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.3.7. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.8. По согласованию с Профкомом Работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника.

3.3.9. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Профкома.

3.3.11. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, Коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 Коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем, не допускается.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к Работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза Работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.4.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

3.4.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию.

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.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.4.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца показателей и

критериев.

3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться в порядке, предусмотренном статьей 60.2.ТК РФ «Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором» **либо** в порядке совместительства (глава 44 ТК РФ).

Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 N 4963) указаны ситуации, когда некоторые виды работ для указанных категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора. При применении данного Постановления необходимо соблюдать интересы работников и учитывать позицию Верховного суда, полагающего, что «работники вправе по своему усмотрению выполнять указанную в Постановлении работу на условиях совместительства, то есть по трудовому договору и в свободное от основной работы время».

Таким образом, окончательное решение о выполнении дополнительной работы в порядке, определенном Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 либо на условиях совместительства, остается за работником.

Дополнительная работа обязательно оформляется либо договором о работе по совместительству либо дополнительным соглашением к трудовому договору о совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. В соответствии со ст.151 ТК РФ в соглашении устанавливается размер доплаты, о которой договорились стороны. При установлении доплаты учитывается содержание и (или) объем дополнительной работы.

3.4.7. При привлечении к педагогической деятельности работников на условиях совместительства преимущество имеют работники МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца

3.4.8. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2. ТК РФ).

3.4.9. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.10. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) Работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение о заключении трудового договора в новой редакции.

3.4.11. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным

стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.4.12. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия

3.4.13. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд образовательной организации и несет ответственность за своевременное ее проведение (ст.196 ТК РФ).

- Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца.

4.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

- Обеспечивать работнику возможность получать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в соответствии со ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Обеспечивать работнику возможность своевременного прохождения аттестации в соответствии со ст.49 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

4.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

4.4. Указанные гарантии и компенсации (ст. 173 - 176 ТК РФ) также предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования (второе профессиональное образование, повышение квалификации, т.п., если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения) Работодателем.

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

4.6. Аттестация педагогических работников образовательных организаций в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования Вологодской области.

4.7. По результатам аттестации работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты для оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений не зависит от форм повышения квалификации.

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

Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **Приложении № 2 к Территориальному отраслевому соглашению**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.9. Руководители образовательных организаций, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

5. Увольнение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Стороны договорились, что:

5.1.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы по соглашению с Профкомом.

5.1.2. Работодатель старается использовать следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование, при наличии вакансии, которой работник будет соответствовать при получении такого образования;

- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;

- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца.

5.1.3 При принятии решения о сокращении численности штата работников организации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу профсоюзной организации не позднее, чем за три месяца до начала, проведения соответствующих мероприятий. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников учреждений образования может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Массовым является сокращение численности или штата работников образовательной организации в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев. Также массовым является сокращение работников при ликвидации образовательной организации, её филиала независимо от количества работающих.

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

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

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения (два месяца) выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 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.

5.1.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до

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

Гарантии беременной женщине при расторжении трудового договора регулируются ст. 261 ТК РФ.

5.1.5. 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.

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

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

5.1.8. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. (п.1.19. Коллективного договора).

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

5.1.9. Работодатель обязуется предоставлять работнику, предупрежденному о сокращении, свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.10. Работодатель обязуется трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов, если работа является подходящей, в том числе соответствующей квалификации работника.

5.1.11. Работодатель обязуется знакомить переводимого на новую должность или работу сотрудника с предоставляемым ему правом на пенсионные льготы и отпуск с указанием их в трудовом договоре.

5.2. Стороны пришли к соглашению, что:

5.2.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с

более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст.179 ТК РФ, п. 4.7.4 Территориального отраслевого Соглашения):

- 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;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- педагогическим работникам – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности в учреждениях для детей;
- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- неосвобожденным председателям первичных организаций Профсоюза;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

Помимо лиц, указанных выше лиц, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности штатов) имеют:

- работники, проработавшие в МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца свыше 20 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

При сокращении численности штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.2.2. 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.

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

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

5.2.5. Работодатель создает условия для переобучения работников при переходе на другую работу внутри школы в связи с сокращением численности или штата. Финансирование переобучения производится за счет средств учреждения.

5.2.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

5.2.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.2.8. 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.

5.3. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, применяемый сторонами по вышеуказанным основаниям, соответствует порядку, установленному ст.373 ТК РФ.

С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- временный перевод работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа

производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2 лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается (ч. 6 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", примечание 1 к Приложению N 1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 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", изданному в соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ):

- учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа;

- иная педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и иными локальными нормативными актами МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.3. В МАОУ «НОШ №39» г. Череповца установлена 5-дневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ «НОШ №39» г. Череповца устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для педагогических работников МАОУ «НОШ №39» г. Череповца устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных п. 6.1 Коллективного договора.

Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

6.4. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ 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» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

6.5. В отношении регулирования вопросов рабочего времени стороны договорились:

6.5.1 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий данной образовательной организации.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к нему, и может быть изменен

сторонами только с письменного согласия работника либо при наступлении условий, установленных в нормативных актах РФ.

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

6.5.2. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профкома учреждения.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

6.5.3. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск, информация доводится до работников в письменной форме. В определенных нормативными актами случаях (изменение количества классов, групп, численного состава работников организации и т.п.) возможно проводить корректировку учебной (педагогической) нагрузки до начала нового учебного года.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитываются нормы Приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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 № 1601):

- Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

- Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

- Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к Приказу № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

- Объем учебной нагрузки педагогических работников, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

- Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой,

оговоренной в трудовом договоре, допускается только по взаимному соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 приложения № 2 к Приказу № 1601.

- Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

- Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

- При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 приложения № 2 к Приказу № 1601.

- Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

6.5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу).

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

В локальных нормативных актах образовательной организации, коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с

осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- порядок определения кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность возложения классного руководства на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

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

6.5.6. Об учебной нагрузке на следующий год Работодатель предупреждает работника не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска.

6.5.7. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу).

6.5.8. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

6.5.9. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Расписание уроков составляется и утверждается Работодателем по

согласованию с Профкомом с учетом обеспеченности кадрами, педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

При составлении расписания занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа. В случае разделения рабочей смены работника на части с перерывом более 2-х часов (в том числе перерывы между занятиями у педагогических работников) устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере: за 1 день в неделю – 10%, за 2 дня в неделю – 20%, за 3 и более дней в неделю – 30% должностного оклада в месяц.

Расписание учебных занятий составляется до начала учебного года и должно быть доведено до сведения работников не позднее, чем за 2 дня до начала учебного года.

Расписание занятий может быть изменено в течение учебного года при наличии объективных причин (изменение программы, заболевание сотрудников, др.). При изменении, новое расписание должно быть доведено до сведения работников максимально заблаговременно, но не позднее дня, предшествующего дате урока, преподаваемого педагогом по-новому или по старому расписанию.

6.5.10. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

6.6. Педагогическим работникам может предоставляться один методический день в неделю, свободный от преподавательской работы (ведения уроков, занятий), для методической работы и повышения профессиональной квалификации. В методический день обязательное присутствие работника в организации не требуется, за исключением посещения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения, присутствие на которых является для работника обязательным.

6.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем в письменной форме как при приеме на работу, так и впоследствии.

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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника

производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.8. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики работы утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ). При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.9. В организации в соответствии с положениями подпунктов 2), 3), 4) и 5) п.2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536, и для удобства регулирования, работодателем по согласованию с Профкомом утверждаются:

- локальный акт, регулирующий ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

- локальный акт, регулирующий организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планы и графики организации по выполнению обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- локальный акт, регулирующий порядок и условия выполнения дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участия в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности; а также графики, планы, расписания, касающиеся выполнения данной работы.

6.10. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а

также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.11. При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия (п.2.3. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

Дежурство организуется Работодателем с учетом необходимости обеспечить бытовые нужды работников (ст.22 ТК РФ).

6.12. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

6.13. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени.

График работы в каникулы в отношении всех работников организации (с указанием характера и особенностей предстоящих работ) доводится до работников за 14 календарных дней до начала каникул.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией

образовательной программы в соответствии с планом работы образовательной организации на данный период, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности, утвержденных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

6.14. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца (ст.104 ТК РФ).

Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации. (п.4.5. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536).

6.15. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ)

6.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 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.

6.18. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.19. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ с учетом конституционно-правового смысла выявленного Постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 N 26-П.

Для работников, получающих оклад (должностной оклад) и привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

По желанию работника, работавшего в выходной день 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.

6.20. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин, а также некоторые категории лиц с семейными обязанностями (ст.259, ст.264 ТК РФ).

6.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работников МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца определяется ежегодно с учетом мотивированного мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

6.23. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.24. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него производится только при наличии письменного согласия работника в соответствии с нормами, предусмотренными ст. 124-125 ТК РФ.

6.25. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день – не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ);

- за особый характер работы - устанавливается трудовым договором (ст.118 ТК РФ).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с Профкомом.

6.26. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.28. Стороны договорились, что работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные отпуска в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

В случаях, не связанных с конкретным фактом, предоставление дополнительного отпуска происходит в каникулярный период.

6.29. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и Работодателем.

6.30. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней. К близким родственникам относятся родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры (абзац 3 ст. 14 Семейного кодекса РФ);

а также, в случаях (ст.263 ТК РФ):

- 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 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).

Также, для исполнения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст.173 ТК РФ):

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам

магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда;

- в случае, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст.286 ТК РФ);

а также, в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2х календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- по решению руководителя, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, неоплачиваемые отпуска предоставляются работникам, получающим второе высшее образование по педагогической специальности в аккредитованных образовательных учреждениях на основании справки-вызова, а также работникам, допущенным к вступительным испытаниям для поступления в данные образовательные учреждения (ст.173 ТК РФ).

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.31. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ), а для педагогического работника – не менее 28 дней. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом этот отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст.124 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска допускается только с его

письменного согласия. Не использованная, в связи с этим 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 (ст. 124, 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.32. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

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

6.34. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по 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.

6.35. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года").

В организации установлен следующий порядок и условия предоставления длительного отпуска:

6.35.1. В стаж непрерывной педагогической работы засчитываются периоды, установленные в Приказе Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644, а также периоды работы до 28.06.2016г. (начало действия Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644), которые засчитывались в стаж непрерывной педагогической работы в соответствии с ранее действовавшим нормативным актом - Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное приказом Министерства образования России от 07.12.2000г. № 3570.

6.35.2. Продолжительность длительного отпуска составляет один календарный год либо по желанию работника менее одного календарного года.

6.35.3. Очередность предоставления – длительный отпуск предоставляется работнику не позднее одного календарного месяца с даты написания им заявления на предоставление отпуска, если работником не указан более поздний срок

предоставления.

6.35.4. По желанию работника возможно разделение длительного отпуска на части – сроки частей указываются в первоначальном заявлении работника, либо в первоначальном заявлении работника указывается первая часть отпуска, а следующие части предоставляются по дополнительным заявлениям, подаваемым работником не позднее, чем за месяц до даты начала части. Все части длительного отпуска должны быть использованы в течение 5 календарных лет с даты начала первой части длительного отпуска. По соглашению с Работодателем части отпуска могут быть предоставлены ранее, чем через один месяц с даты написания заявления на предоставление части отпуска.

6.35.5. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

6.35.6. Возможно присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, при своевременной (не позднее, чем за месяц) подаче заявления работником на предоставление длительного отпуска (части длительного отпуска) либо по согласованию с работодателем при более поздней подаче такого заявления.

6.35.7. Длительный отпуск предоставляется лицу, работающему по совместительству по тем же правилам, что и лицу, выполняющему обязанности по основному месту работы. Если лицо и по основной работе, и по совместительству осуществляет деятельность, при которой в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 возможно одновременное предоставление длительного отпуска по основному месту работы и по совместительству.

7. Оплата и нормирование труда.

7.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, ее повышение и улучшение условий выплаты, в совместной деятельности.

7.2. Вопросы оплаты труда в образовательном учреждении регулируются настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ, нормативными актами мэрии города Череповца, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

7.3. В соответствии со ст. 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера: за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы (в т.ч. классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство педагогическими объединениями) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие

праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

-выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, иные установленные городскими нормативными актами и актами социального партнерства стимулирующие выплаты, премиальные выплаты.

В соответствии с Постановлением Мэрии г. Череповца от 06.03.2019 N 845 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Череповца":

- Оклад (должностной оклад) работников организации формируется на основе последовательного применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня (приложение 2 к Положению), коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

- Должностной оклад с учетом учебной нагрузки определяется как соотношение фактической продолжительности рабочего времени педагогического работника к норме рабочего времени, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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", умноженной на размер должностного оклада.

- В оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

7.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

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

7.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет:

за первую половину месяца 27 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 12 числа месяца, следующего за расчетным.

7.7. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет Работодатель.

7.8. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя по согласованию с Профкомом.

7.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

7.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

7.11. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), с учетом фактической нагрузки работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.12. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной

платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) - выплата за стаж работы устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты или изменение ее размера; если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата назначается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности; в том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты 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 выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при улучшении условий оплаты, установленных федеральными, региональными или городскими нормативными актами.

7.14. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. почетное звание РФ, СССР ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса"), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

7.15. 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.

7.16. Сверхурочная работа оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

7.17. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.18. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.19. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

7.20. При оплате сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы выплата районного коэффициента, в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П), производится сверх минимального размера оплаты труда.

7.21. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

7.22. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ. Размер доплат устанавливается в соответствующем локальном акте.

7.23. При наличии экономии средств фонда оплаты труда средства экономии направляются на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

7.24. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства (**работа выполняется за пределами рабочего времени по основной должности**), а также в случаях выполнения дополнительной работы на основании соглашения с Работодателем **за пределами рабочего времени по основной должности** (в частности: замещение отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время; педагогическая работа сотрудников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала), включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.25. Работа, выполняемая работниками в порядке замещения временно отсутствующих сотрудников образовательной организации (и в иных подобных случаях), оплачивается дополнительно.

Учитывая положения Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41, ст.60.2 и ст.151 ТК РФ работодатель и работник, при согласии последнего выполнять

дополнительную работу за пределами рабочего времени по основной должности, должны заключить соглашение, в котором прописывается срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание и объем, а также размер доплаты, устанавливаемой с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Стороны рекомендуют устанавливать следующий, соответствующий принципу равной оплаты за труд равной ценности, порядок определения размера оплаты за дополнительную работу, устанавливаемую по соглашению сторон при замещении (и в иных подобных случаях) работником временно отсутствующего сотрудника:

Для педагогических работников общеобразовательных учреждений.

Размер оплаты за один час (почасовая оплата), выполняемой по соглашению такого рода дополнительной работы, определяется в соответствующем году путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада работника) за установленную норму часов в неделю на среднемесячное количество рабочих часов в данном году, которое исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю на пять дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в данном году и деления его на 12 месяцев.

На рассчитанную таким образом почасовую оплату, в соответствии с положениями городских нормативных актов, пропорционально дополнительной нагрузке работника насчитываются соответствующие выполняемой работе выплаты компенсационного характера, а также выплаты стимулирующего характера, в том числе, стажевые выплаты.

Для работников всех остальных образовательных организаций, включая прочих (не педагогических) работников общеобразовательных организаций.

Размер оплаты за один час (почасовая оплата), выполняемой по соглашению такого рода дополнительной работы, определяется в соответствующем месяце путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада работника) за установленную норму часов в неделю на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

На рассчитанную таким образом почасовую оплату, в соответствии с положениями городских нормативных актов, пропорционально дополнительной нагрузке работника насчитываются соответствующие выполняемой работе выплаты компенсационного характера, а также выплаты стимулирующего характера, в том числе, стажевые выплаты.

7.26. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.27. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы.

7.28. Работодатель обязуется возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

7.29. Стороны приняли решение сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

1. не менее чем на один год - после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2. не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

3. не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

Срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, может быть увеличен коллективным договором.

Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

В случае чрезвычайных и тому подобных ситуаций по решению федеральных органов власти может быть установлено, что в отношении квалификационных категорий педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, пункт 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), в части запрета на продление срока действия квалификационной категории не применяется и действие квалификационных категорий педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сроки действия которых заканчиваются в период чрезвычайных и тому подобных ситуаций, продлеваются на определенный органами власти срок.

Также в случае чрезвычайных и тому подобных ситуаций по решению Сторон настоящего Соглашения может быть принято решение сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в определенных сторонами Соглашения случаях.

7.30. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

7.31. Заработная плата работников образовательных организаций (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.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда, с последующей сертификацией работ по охране труда совместно с Профкомом. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах (ч. 2 ст. 3 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

8.1.4. Производить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.5. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.10. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Работодатель не может требовать от работников проходить медосмотр за счет

личных средств.

Не допускается оплата медицинских осмотров из средств стимулирующего и премиального фонда.

Если работник проходил медицинский осмотр за свой счет (что может иметь место при приеме на работу), платежные документы сдаются в бухгалтерию образовательной организации и образовательная организация обязана возместить все понесенные работником расходы.

8.1.11. Предоставлять работникам 2 дня в каникулярное время для прохождения оздоровительных мероприятий, обязательных и периодических медосмотров и диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ) с сохранением средней заработной платы.

8.1.12. Обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.

8.1.13. По установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения для приема пищи, для оказания медицинской помощи (с аптечками, укомплектованными препаратами для оказания первой медицинской помощи), комнаты для отдыха.

8.1.14. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения Профкома инструкции по охране труда.

8.1.15. Создать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда в МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца.

8.1.16. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков установлен Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н "Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков".

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

8.2. Работник имеет право:

8.2.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве.

8.3. Работник обязан:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

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

8.3.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, профилактические осмотры, обязательные в соответствии с законодательством прививки (при отсутствии медицинского отвода), флюорографию в сроки, установленные Руководителем МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца.

8.3.4. Работник не допускается к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

8.4. Профком обязуется:

8.4.1. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

8.4.2. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении Коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

8.4.3. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

8.5. Профком рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

9. Социальные гарантии и льготы.

9.1. Стороны подтверждают, что работники МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ.

9.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.3. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости на условиях, определяемых федеральным законодательством.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9.4.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

9.4.3. Предоставлять по заявлениям работников необходимые документы для своевременного оформления пенсии работниками.

9.4.4. Оказывать материальную помощь работникам в экстремальных случаях (тяжелые заболевания, операции, пожар, аварии и т.п.) в сумме не менее 5000 рублей, исходя из финансовых возможностей организации.

Работодателю рекомендуется выделять не менее 2 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников при наличии средств.

9.4.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении компенсаций за найм жилья.

9.4.6. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки, спортивный инвентарь, актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца и членов их семей.

9.4.7. Организовывать контроль за работой по организации общественного питания в МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

9.4.8. Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении основного государственного экзамена (ОГЭ) и единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения основного государственного экзамена (ОГЭ) и единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и

проведению экзаменов, размер и порядок выплаты которой устанавливается Правительством Вологодской области.

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

9.5. Профком, совместно с Общественной организацией – Профсоюз работников образования города Череповца Вологодской области, обязуется предоставлять работникам-членам Профсоюза, следующие социальные гарантии и льготы:

9.5.1. Предоставляют членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь, оказываемую юристом Профсоюза, при условии профсоюзного членства не менее одного года.

9.5.2. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

9.5.3. Предоставляют участие представителя Профсоюза в случае необходимости, в судебном заседании в интересах члена Профсоюза при рассмотрении в суде индивидуальных трудовых споров (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

9.5.4. Оказывают бесплатную юридическую помощь (составление документов в суд) по пенсионным вопросам (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

9.5.5. Обеспечивают участие по просьбе члена Профсоюза органов Профсоюза (профком, президиум, комитет, председатель Профсоюза) в переговорах члена Профсоюза и Работодателя.

9.5.6. Предоставляют бесплатное оформление декларации по форме 3-НДФЛ (социальные и налоговые вычеты).

9.5.7. Получение материальной помощи из профсоюзных средств в соответствии с Положением об оказании материальной помощи:

- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью члена семьи (родители, супруг/супруга, дети);
- в связи со смертью члена Профсоюза (помощь оказывается семье члена Профсоюза);
- в связи с тяжелым и длительным заболеванием члена Профсоюза;
- в связи дорогостоящим лечением, операцией, покупкой дорогих лекарств, проведением дорогостоящих диагностических мероприятий (в том числе детей члена Профсоюза);
- в связи с поступлением ребенка в 1 класс;
- в связи с окончанием ребенком члена Профсоюза средней школы (11 класс);
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай в быту и т.п.);
- в связи с тяжелым материальным и финансовым положением семьи члена Профсоюза.

9.5.8. Выделяют (по решению Президиума Комитета Профсоюза) денежные средства на лечение и оздоровление членов Профсоюза.

9.5.9. Предоставляют членам Профсоюза возможность прохождения на льготных условиях лечения и оздоровления в санаториях, являющихся членами партнерской программы Профсоюза «Здоровье+», а также получения на льготных условиях медицинских услуг в медицинских учреждениях города, являющихся членами партнерской программы Профсоюза «Здоровье+».

9.5.10. Обеспечивают членам Профсоюза пользование дисконтными (скидочными) программами социальных партнеров Профсоюза.

9.5.11. Организуют для членов Профсоюза посещение спектаклей, концертов и иных культурно-массовых мероприятий по льготным билетам и/или на льготных условиях, в соответствии с планом работы Профсоюза.

9.5.12. Предоставляют членам Профсоюза возможность бесплатного и/или на льготных условиях посещения спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, организуемых Профсоюзом, в соответствии с планом работы Профсоюза.

9.5.13. Поощряют членов Профсоюза (в виде подарка или денежной премии) в случае получения ими призового места в профессиональных конкурсах городского, областного, федерального или международного уровня

9.5.14. За работником, состоявшим в Профсоюзе и ушедшим на пенсию, сохраняют по его письменному заявлению профсоюзное членство без уплаты членских взносов.

9.5.15. На постоянной основе проводят работу по повышению правовой грамотности членов Профсоюза, разъяснению норм трудового законодательства и их изменениях, способах разрешения трудовых конфликтов.

9.5.16. Используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

10. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий.

10.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 26.10.2021 по 26.10.2024 и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

10.2. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты **за три месяца** до окончания срока действия настоящего Договора.

10.3. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ, на продление действия Коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к Коллективному договору, уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока Коллективного договора.

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

10.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

10.6. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим Коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства указанными в п. 1.2. коллективного договора.

10.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ).

10.8. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

Стороны договорились, что:

10.9. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

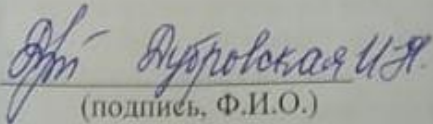
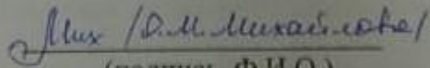
10.10. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

10.11. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.12. 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.

10.13. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации Коллективного договора, работникам рекомендуется обращаться в Комиссию по трудовым спорам, функционирующую в МАОУ «НОШ № 39» г. Череповца и действующую в соответствии с законодательством.

10.14. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации Договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (глава 61 ТК РФ).

От работодателя: Руководитель образовательной организации  (подпись, Ф.И.О.) М.П. «26» 10 2021 г. 	От работников: Председатель первичной профсоюзной организации  (подпись, Ф.И.О.) М.П. «26» 10 2021 г. «Клиническое учреждение Вологодской области «Центр занятости населения Вологодской области» 160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Комета, д.15 Тел./факс: (8172) 73-02-30 УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ коллективного договора проведена 26 10 2021 г. за № 34 г. Череповец И. В. Новоселов
---	--

**Приложение № 1 к Коллективному договору
МАОУ «Начальная общеобразовательная
школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы**

ИНСТРУКЦИЯ

**о порядке взаимодействия с первичной профсоюзной организацией при учете
мотивированного мнения и согласовании локальных актов.**

1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с п. 1.18. Коллективного договора МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения и согласования при принятии решений и (или) локальных нормативных актов в МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца.

2. Настоящая Инструкция является приложением к Коллективному договору и принимается в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

3. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ и п.1.18, п.1.19 настоящего Коллективного договора МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения.

4. Согласование – это процедура действий Работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой Работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием выборного органа первичной профсоюзной организации (Профкома).

4.1. Процедура согласования локальных нормативных актов и других решений:

- работодатель направляет в Профком проект локального нормативного акта;
- Профком рассматривает проект локального акта и в течение пяти дней принимает решение согласиться с проектом нормативного акта или выразить несогласие;

- в случае согласия Профкома с проектом локального нормативного акта Директор МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца подписывает локальный акт, председатель Профкома ставит визу согласования;

- в случае несогласия Профкома с проектом локального акта Директор МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца не может принять локальный нормативный акт;

- стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения обоюдного согласия.

5. Учет мотивированного мнения – это процедура действий Работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, в ходе которой Работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не получит мотивированное мнение по этому вопросу от выборного органа первичной профсоюзной организации (Профкома).

5.1. Процедура учета мотивированного мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов:

- Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком.

- Профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта рассматривает его и направляет Работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

- если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может: или согласиться с ним, или в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом.

- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

1) Работодатель вправе принять локальный нормативный акт;

2) Профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать локальный нормативный акт в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

**Приложение № 2 к Коллективному договору
МАОУ «Начальная общеобразовательная
школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы**

**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Начальная общеобразовательная школа № 39»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Вологодской области, постановлением мэрии города Череповца Вологодской области от 06.03.2019 № 845 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца» (вместе с "Порядком определения стажа педагогической работы", "Перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений", "Порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации"), актами социального партнерства, Коллективным договором организации, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда и устанавливает систему оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца.

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Начальная общеобразовательная школа №39» (далее – учреждение), находящегося в ведении управления образования мэрии города Череповца.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- профессиональных стандартов.

1.4. Уровень образования работников для установления коэффициента уровня образования определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, если это не определено иными нормативными актами.

1.5. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения дает право на установление коэффициента уровня образования, предусмотренного для среднего профессионального образования.

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

- должности педагогических работников;
- должности третьего и четвертого уровней.

1.7. Выплата за стаж работы устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты или изменения ее размера. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата назначается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты 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 выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

1.8. При увольнении работника выплата за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

1.9. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в учреждении.

1.10. К почетным относятся звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса».

1.11. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по согласованию сторон, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Районный коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад, должностной оклад с учетом учебной нагрузки), компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

1.13. Основные понятия и определения используются в настоящем Положении в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Система оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей

2.1. Система оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.2. Минимальный размер оклада (должностного оклада) по профессио-

нальной квалификационной группе работника учреждения устанавливается согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.3. Оклад (должностной оклад) работников учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

Должностной оклад с учетом учебной нагрузки определяется как соотношение фактической продолжительности рабочего времени педагогического работника к норме рабочего времени, утвержденной Приказом Министерства образования и науки РФ 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», умноженной на размер должностного оклада.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных образовательных учреждений включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам составляет 100 рублей.

2.4. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретный размер коэффициента квалификационного уровня устанавливается в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

2.5. Размер отраслевого коэффициента для работников учреждений, за исключением педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, работников, замещающих должности «лаборант», «библиотекарь», «младший воспитатель» составляет 1,05.

Размер отраслевого коэффициента:

для педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений - 1,73;

для работников, замещающих должности «лаборант», «библиотекарь», «младший воспитатель», - 1,64.

2.6. Коэффициенты уровня образования устанавливаются работникам учреждений в соответствии с образованием и присвоенной квалификацией согласно приложению 3 к настоящему Положению.

2.7. Коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам учреждений согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.8. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

2.9. Выплаты компенсационного характера.

2.9.1. Работникам учреждения выплаты и их размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

2.9.2. Доплата при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от

нормальных, за разделение рабочей смены на части (с перерывом более двух часов) устанавливается от оклада (должностного оклада) по занимаемой должности за отработанное время в эти дни.

2.9.3. Доплаты за заведование учебными кабинетами, мастерскими, за классное руководство, за выполнение работы инспектора по охране прав детства, за руководство учебно-методическими подразделениями устанавливается от оклада (должностного оклада) в месяц.

2.9.4. Доплата за проверку тетрадей устанавливается в зависимости от предметной специализации от оклада (должностного оклада) с учетом учебной нагрузки в месяц:

учителям начальных классов в размере 15 %;

учителям иностранного языка в размере 10%;

учителям остальных предметов учебного плана - 5%.

2.9.5. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, устанавливается в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), должностного оклада с учетом учебной нагрузки в месяц.

2.9.6. Доплата за работу педагогическим работникам, осуществившим в предыдущем учебном году подготовку победителей и (или) призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников, устанавливается в размере 17 процентов к окладу (должностному окладу), должностного оклада с учетом учебной нагрузки в месяц.

2.9.7. Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы от оклада (должностного оклада) в месяц.

2.10. Выплаты стимулирующего характера.

2.10.1. Конкретные виды выплат и размер выплат работникам учреждения определяется локальными правовыми актами учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

2.10.2. Стаж педагогической работы определяется согласно приложениям 9, 10, 11 к настоящему Положению.

2.10.3. Выплата за стаж работы устанавливается педагогическим работникам, специалистам (специалист по кадрам, специалист по охране труда, библиотекарь).

2.10.4. Выплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц
до 3 лет	12
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
15 и более	30

2.10.5. Выплата за стаж педагогической работы до 3 лет в размере 12

процентов производится молодым специалистам. Молодыми специалистами считаются работники, в возрасте не старше 28 лет, поступившие на работу в образовательное учреждение в течение трех лет после окончания учебного заведения.

2.10.6. Специалисту по кадрам, библиотекарю в стаж работы засчитывается время работы по специальности и аналогичных специальности должностях.

2.10.7. На основании решения комиссии учреждения по определению трудового стажа издается приказ руководителя учреждения о назначении выплаты за стаж работы работникам учреждения.

2.10.8. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень	В процентах к окладу (должностному окладу) в
Кандидат наук	15
Доктор наук	20

2.10.9. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу) в месяц.

2.10.10. Выплаты работникам учреждения за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в абсолютном значении (твердой сумме), максимальными размерами не ограничиваются, определяются Коллективным договором и закрепляются локальными правовыми актами образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.10.11. Конкретные показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы, показатели премирования работников учреждения, степень их достижения и сроки, на которые они устанавливаются, определяются учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.10.12. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты работникам учреждения устанавливаются созданной в учреждении Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом. На основании решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера издается приказ руководителя учреждения.

2.10.13. Премии вносятся в целях материального стимулирования работников учреждения. Премирование является поощрением за достижения работником по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы учреждения, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

2.10.14. Премирование работников производится по результатам работы за периоды, которые определены учреждением самостоятельно.

2.10.15. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

- средства областного бюджета;
- средства городского бюджета;
- средства от приносящей доход деятельности.

2.10.16. Премия может не начисляться либо быть уменьшена по решению Комиссии, в случаях, прописанных в Положении о премировании по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

2.10.17. Премияльные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.10.18. Основанием для начисления премиальных выплат и выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы является приказ руководителя учреждения, подготовленный по результатам работы Комиссии и показателей премирования.

2.10.19. При установлении размера премии по показателям премирования, для которых время работы является важным, премирование производится пропорционально отработанному работником времени. По показателям премирования, не зависящим от величины отработанного времени, размер премии не меняется. В приказах, издаваемых в учреждении необходимо указать, что премии определены, «с учетом времени, фактически отработанного работниками в данном периоде».

2.10.20. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде. При этом учитывается возможность, установленная в п 2.5. Положения о премировании, определения работнику премии без снижения за неотработанное время, по показателям премирования, не зависящим от величины отработанного времени.

Премии лицам, прекратившим трудовой договор, выплачиваются после подведения итогов работы за отчетный период, в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы.

2.10.21. Иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим Положением, работникам учреждений не производятся.

3. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения

3.1. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителей включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения составляет 7 239,00 рубля, заместителей руководителей – 4 743,00 рубля.

3.3. Должностные оклады руководителя, заместителей руководителя формируются на основе применения к минимальным должностным окладам коэффициента наполняемости учреждения, персонального коэффициента согласно приложению 5 к настоящему Положению, коэффициента уровня образования согласно приложению 3 к настоящему Положению, коэффициента за квалификационную категорию согласно приложению 4 к настоящему Положению.

При подтверждении соответствия занимаемой должности руководителем, заместителями руководителя устанавливается коэффициент за квалификационную категорию в размере 1,40.

В должностные оклады руководителя и заместителей руководителя, являющихся педагогическими работниками, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам составляет 100 рублей.

3.4. Выплаты компенсационного характера.

3.4.1. Руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно приложению 7 к настоящему Положению.

3.4.2. Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы от оклада (должностного оклада) в месяц.

3.4.3. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, устанавливается в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада) с учетом учебной нагрузки в месяц.

3.4.4. Руководителю учреждения, заместителям руководителя как педагогическим работникам (специалистам, служащим) производятся компенсационные выплаты, предусмотренные пунктом 1.3.4 приложения 7 к настоящему Положению.

Доплата за проверку тетрадей устанавливается в зависимости от предметной специализации от оклада (должностного оклада) с учетом учебной нагрузки в месяц: учителям начальных классов в размере 15 %;

учителям иностранного языка в размере 10%;

учителям остальных предметов учебного плана - 5%.

3.5. Выплаты стимулирующего характера.

3.5.1. Руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно приложению 7 к настоящему Положению.

3.5.2. Заместителям руководителя выплаты и их размер устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.5.3. Стаж педагогической работы определяется согласно приложениям 9, 10, 11 к настоящему Положению.

3.5.4. Выплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
15 и более	40

3.5.5. Заместителям руководителя назначение выплаты за стаж работы производится приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии муниципального образовательного учреждения по установлению трудового стажа.

3.5.6. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень	В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц
Кандидат наук	15
Доктор наук	20

3.5.7. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.5.8. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, ведущим часы преподавательской работы, за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР надбавка устанавливается как по должности руководителя, так и по должности учителя.

3.5.9. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.5.10. Источниками средств, направленных на премирование, являются:
средства областного бюджета;
средства городского бюджета;
средства от приносящей доход деятельности.

3.5.11. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.5.12. При установлении размера премии по показателям премирования, для которых время работы является важным, премирование производится пропорционально отработанному работником времени. По показателям премирования, не зависящим от величины отработанного времени, размер премии не меняется. В приказах, издаваемых в учреждении необходимо указать, что премии определены, «с учетом времени, фактически отработанного работниками в данном периоде».

3.5.13. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде. При этом учитывается возможность, установленная в п 2.5. Положения о премировании, определения работнику премии без снижения за неотработанное время, по показателям премирования, не зависящим от величины отработанного времени.

Премии лицам, прекратившим трудовой договор, выплачиваются после подведения итогов работы за отчетный период, в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы.

3.5.14. Для заместителей руководителя выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты и сроки, на которые они устанавливаются, определяются учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничены.

3.5.15. Иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим Порядком, руководителю, заместителю руководителя учреждений не производятся.

4. Формирование фонда оплаты труда.

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом окладов (должностных окладов), включая повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, за счет средств городского бюджета исходя из объема выделенной субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части, обеспечивающей гарантированную заработную плату и включающей оклад (должностной оклад) с учетом учебной нагрузки и выплаты компенсационного характера, и стимулирующей части, включающей выплаты стимулирующего характера.

4.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств городского бюджета с учетом межбюджетных трансфертов из вышестоящего бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

4.4. Размер фонда оплаты труда по учреждению определяется главным распорядителем бюджетных средств.

5. Применение настоящего Положения учреждением.

Система оплаты труда, предусмотренная настоящим Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца.

Работникам учреждения, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным и расчетным размером оплаты труда.

6. Заключительные положения.

6.1. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения в действие настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2. За счет экономии фонда оплаты труда (при наличии средств) руководителю учреждения, его заместителям, работникам учреждения производятся следующие выплаты:

материальная помощь в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, жена, муж, сын, дочь) в размере одного должностного оклада:

материальная помощь в связи с юбилейными датами (юбилейными датами

следует считать 50-летие со дня рождения и другие последующие за ним пятилетия) в размере одного должностного оклада.

6.3. Решение об указанных выплатах заместителям руководителя, работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника.

Решение об указанных выплатах руководителю учреждения принимает представитель нанимателя (работодатель) на основании письменного заявления руководителя.

6.4. Выплаты, предусмотренные пунктом 6.2 настоящего Положения, не учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

6.5. Руководитель учреждения ежегодно в срок до 1 января очередного финансового года предоставляет в орган мэрии, осуществляющий функции и полномочия учредителя в отношении муниципального учреждения, расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
МАОУ «НОШ № 39»

**Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам в учреждении**

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада, руб.
Должности и профессии первого уровня	1 592,00
Должности и профессии второго уровня	1 852,00
Должности педагогических работников	3 276,00
Должности третьего уровня	3 276,00
Должности четвертого уровня	4 394,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
МАОУ «НОШ № 39»

Коэффициенты квалификационного уровня

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1,09-1,14
Должности первого уровня	1,30
Должности и профессии второго уровня	1,09-1,75
Должности педагогических работников	1
Должности третьего уровня	1,30
Должности четвертого уровня	1,90

Коэффициенты уровня образования

Уровень образования	Размеры коэффициентов
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Среднее профессиональное образование	1,15

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
МАОУ «НОШ № 39»

Коэффициенты за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер коэффициентов
Высшая категория	1,60
Первая категория	1,30

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
МАОУ «НОШ № 39»

Персональный коэффициент

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента	
	Руководитель учреждения	Заместитель руководителя учреждения
1 группа	1,42	1,35
2 группа	1,25	1,18
3 группа	1,09	1,09
4 группа	1,0	1,0

**Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера
работникам учреждения**

№ п/п	Наименование выплат	Единицы измерения	Размер выплат
1. Выплаты компенсационного характера			
1.1 Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда			
1.1.1	Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	От 4 до 12
1.1.2	Доплата за работу в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	20
1.1.3	Доплата за работу педагогическим работникам, участвующим в реализации общеобразовательным учреждением основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающим углубленное изучение отдельных предметов	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	17
1.1.4	Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	20
1.1.5	Доплата за работу педагогическим работникам, осуществившим в предыдущем учебном году подготовку победителей и (или) призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	17
1.2. Выплата районного коэффициента			
	Выплаты районного коэффициента	В % к заработной плате	25

1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			
1.3.1	Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	1 день в неделю – 10%, 2 дня в неделю – 20%, 3 дня и более в неделю – 30%
1.3.2	Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
1.3.4 Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом			
1.3.4.1	Доплата за классное руководство	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	Высшая квалификационная категория – 22, 1 квалификационная категория – 27, Педагоги без категории - 34
1.3.4.2	Доплата за выполнение работы инспектора по охране прав детства	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	5
1.3.4.3	Доплата за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской)	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	За заведование кабинетом химии, физики, информатики, лабораторией, учебными мастерскими – 10; остальные учебные кабинеты – 5.
1.3.4.4	Доплата за руководство учебно-методическими подразделениями	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	10
1.3.4.5	Доплата за проверку тетрадей	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	Учителя начальных классов, русского языка, литературы, математики – 15; Учителя физики, химии, биологии, иностранного языка, истории, географии, обществознания, информатики – 10; Учителя остальных предметов учебного плана – 5.

1.3.4.6	Доплата педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за обучение лиц находящихся в следственном изоляторе	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	15
2. Выплаты стимулирующего характера*			
2.1	Выплата за стаж работы	В % к окладу (должностному окладу) в	10-30
2.2	Надбавка за наличие ученой степени	В % к окладу (должностному окладу)	15-20
2.3	Надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса»)	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	20
2.4	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	В % к окладу (должностному окладу)	Максимальным размером не ограничен
2.5	Выплаты за качество выполняемых работ	В % к окладу (должностному окладу)	
2.6	Премияльные выплаты	В % к окладу (должностному окладу)	

<*> Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения

**Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера
директору, заместителям директора**

№ п/п	Наименование выплат	Единицы измерения	Размер выплат
1. Выплаты компенсационного характера			
1.1 Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда			
1.1.1	Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	От 4 до 12
1.1.2	Доплата за работу в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	20
1.1.3	Доплата за работу педагогическим работникам, участвующим в реализации общеобразовательным учреждением основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающим углубленное изучение отдельных предметов	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	17
1.1.4	Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	20
1.1.2	Доплата за работу педагогическим работникам, осуществившим в предыдущем учебном году подготовку победителей и (или) призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	17
1.2. Выплата районного коэффициента			

	Выплаты районного коэффициента	В % к заработной плате	25
1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			
1.3.1	Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	1 день в неделю – 10%, 2 дня в неделю – 20%, 3 дня и более в неделю – 30%
1.3.2	Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
1.3.4 Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом			
1.3.4.1	Доплата за классное руководство	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	Высшая квалификационная категория – 22, 1 квалификационная категория – 27, Педагоги без категории - 34
1.3.4.2	Доплата за выполнение работы инспектора по охране прав детства	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	5
1.3.4.3	Доплата за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской)	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	За заведование кабинетом химии, физики, информатики, лабораторией, учебными мастерскими – 10; остальные учебные кабинеты – 5.
1.3.4.4	Доплата за руководство учебно-методическими подразделениями	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	10

1.3.4.5	Доплата за проверку тетрадей	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	Учителя начальных классов, русского языка, литературы, математики – 15; Учителя физики, химии, биологии, иностранного языка, истории, географии, обществознания, информатики – 10; Учителя остальных предметов учебного плана – 5.
1.3.4.6	Доплата руководителю и заместителям руководителя за руководство учреждением, являющимся областной экспериментальной площадкой, базовым общеобразовательным учреждением, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, областной инновационной площадкой	В % к окладу (должностному окладу)	20
2. Выплаты стимулирующего характера*			
2.1	Выплата за стаж работы	В % к окладу (должностному	10-40
2.2	Надбавка за наличие ученой степени	В % к окладу (должностному	15-20
2.3	Надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса»)	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	20
2.4	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	В % к окладу (должностному	Максимальным размером не ограничен
2.5	Выплаты за качество выполняемых работ	В % к окладу (должностному	
2.6	Премияльные выплаты	В % к окладу (должностному	

<*> Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
МАОУ «НОШ № 39»

Профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Профессиональная группа, квалификаци- онный уровень	Профессии, должности, отнесенные к ква- лификационным уровням	Размеры коэффи- циента квалифи- кационного уровня
1.	Должности первого уровня		1,3
	1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; калькулятор; кассир; комендант; секретарь- машинистка; технолог; делопроизводитель; экспедитор	1,3
2.	Должности учебно-вспомогательного-персонала (лаборант, библиотекарь, младший воспитатель)		1,75
3.	Должности педагогических работников		1
	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; му- зыкальный руководитель	1
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог- организатор; социальный педагог	1
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; мастер производственного обучения; педагог до- полнительного образования	1
	4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; педагог- библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности ; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед	1
4.	Должности третьего уровня		
	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности, экономист по финансовой работе	1,3
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалифика- ционного уровня, по которым может уста- навливаться II внутридолжностная категория	1,3
	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалифика- ционного уровня, по которым может уста- навливаться I внутридолжностная категория	1,3
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалифика- ционного уровня, по которым может уста- навливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,3

	5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	1,3
--	----------------------------	--	-----

Примечание: в случае внесения изменений в штатные расписания учреждений, профессии и должности относятся к квалификационным группам в соответствии с приказами Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Порядок
определения стажа педагогической работы.

1. Стаж работы заместителей руководителя, работников учреждения для установления ежемесячной выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа.

Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Решение комиссии оформляется протоколом.

Споры, возникающие при установлении выплаты за стаж работы, рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. На основании решения комиссии издается приказ руководителя учреждения о выплатах, установленных работникам за стаж работы.

4. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 10 к настоящему Положению;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном приложением 11 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 приложения 11 к настоящему Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 10 к настоящему Положению.

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
МАОУ «НОШ № 39»

Перечень
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образовательных учреждений

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; аккомпаниаторы, культ-организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	II
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	III

1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	IV
Образовательные учреждения РОСТО(ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	V
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно* просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками, дворцы и дома культуры	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	VI
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание: в стаж педагогической работы также включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без каких-либо условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

1.3. Время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы.

1.4. Время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях.

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

1.6. Время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.4. 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.

**Приложение № 3 к Коллективному договору
МАОУ «Начальная общеобразовательная
школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы**

**Положение
о распределении стимулирующих выплат работникам
МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение является неотъемлемой Коллективного договора, заключенного в МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39».

Руководитель организации обязан обеспечить соблюдение настоящего Положения в организации.

1.3. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа (Профком), профессиональных (методических) объединений работников на всех этапах распределения стимулирующего фонда учреждения, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему стимулирующих выплат, открытостью информации о размерах стимулирующего фонда, порядке и условиях его распределения.

1.4. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) определяются настоящим Положением, Коллективным договором, а также могут закрепляться в локальных правовых актах образовательного учреждения по согласованию с Профкомом учреждения.

Комиссия, создаваемая с целью установления выплат стимулирующего характера (включая премиальные выплаты) в МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» носит наименование - Комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее по тексту – Комиссия).

1.5. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается Комиссией управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

При установлении стимулирующих выплат руководителю принимается во внимание наличие (отсутствие) нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников учреждения.

1.6. Стимулирующий фонд является частью фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда, в том числе и стимулирующая часть фонда, устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

1) работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники;

2) работников, финансирование которых производится за счет средств городского бюджета.

1.7. Из стимулирующей части фонда оплаты труда категорий работников, финансируемых из областного бюджета, вычитаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы и надбавок за звания работникам, а также стимулирующие выплаты установленные в абсолютных значениях или в % от оклада (председатель профкома, др.), оставшаяся часть стимулирующего фонда распределяется созданной в организации Комиссией.

В соответствии с п. 2.6.11 Коллективного договора, председателю первичной профсоюзной из средств стимулирующей части фонда оплаты труда назначается ежемесячная выплата в зависимости от количества членов Профсоюза в организации, в следующих размерах:

- 50 и более % от общего числа работников – 25% от должностного оклада;
- 45-49% от общего числа работников – 20% от должностного оклада;
- 30-44% от общего числа работников – 15% от должностного оклада;
- 21-29% от общего числа работников – 10% от должностного оклада;
- от до 20% от общего числа работников- 5% от должностного оклада.

1.8. На премиальные выплаты выделяется не менее 20% средств стимулирующего фонда учреждения (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из городского бюджета).

По решению Комиссии размер премиальной части стимулирующего фонда на конкретный период может быть определен в размере менее 20% от стимулирующего фонда.

1.9. Стимулирующий фонд оплаты труда не может расходоваться на оплату работы, проводимой педагогическими и иными работниками учреждения для сторонних организаций.

1.10. Информация о размерах стимулирующего фонда учреждения представляется специалистами филиала № 3 по бухгалтерскому сопровождению сферы «Образование» МКУ «ФБЦ» по утвержденной форме (**Приложения №№1,2 к настоящему Положению**).

Руководитель образовательного учреждения обязан разместить указанный документ на информационном стенде, а его копию направить председателю Профкома (срок хранения - 3 года).

1.11. К Положению о распределении стимулирующих выплат работникам МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» приняты **следующие приложения:**

- **Приложение № 1** «Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств областного бюджета».
- **Приложение №2** «Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств городского бюджета».
- **Приложение № 3** «Рейтинговые листы - «Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности».

2. Комиссия по распределению стимулирующего фонда учреждения (Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера).

2.1. Комиссия, создаваемая с целью установления выплат стимулирующего характера (включая премиальные выплаты) в МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» носит наименование - Комиссия по распределению стимулирующего фонда (далее по тексту – Комиссия).

2.2. Комиссия наделена полномочиями для реализации следующих основных целей:

- оценки результатов деятельности работников за определенный период и установления суммы баллов, набранных работниками и отраженными в Рейтинговом листе (**Приложение № 3 к настоящему Положению**);
- ежемесячного определения стоимости балла и распределения денежных средств стимулирующего фонда;
- корректировки, при необходимости, оценки результатов деятельности работников (прием новых сотрудников, снижение стимулирующих выплат и др.);
- распределения премиальных выплат.

2.3. В состав Комиссии в обязательном порядке входят представители администрации образовательного учреждения, председатель первичной профсоюзной организации, представители выборного профсоюзного органа (Профкома), профессиональных (методических) объединений работников.

В состав Комиссии входят не менее 3-х представителей первичной профсоюзной организации (включая председателя Профкома). Персональный состав представителей первичной профсоюзной организации определяется Профкомом самостоятельно.

Остальные члены Комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива.

Представители администрации не могут составлять более 50% состава Комиссии.

Председатель Комиссии избирается членами Комиссии, о чем составляется протокол комиссии.

Один оригинальный экземпляр данного протокола передается на хранение председателю профкома в срок 3 рабочих дня с даты избрания председателя комиссии.

На случай отсутствия председателя комиссии или председателя профкома в учреждении на дату заседания Комиссии (болезнь, др.) рекомендуется одновременно с избранием председателя комиссии определить в протоколе перечень замещающих лиц из состава комиссии.

Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения и размещается на информационном стенде.

2.4. Заседания Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период *за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ* **проводятся два раза в год:**

- предварительная оценка – апрель-май;
- окончательная оценка/корректировка - август-сентябрь.

2.5. Заседания Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств проводятся **ежемесячно**.

2.6. Заседания Комиссии по корректировке оценки результатов деятельности работников проводятся по мере необходимости.

2.7. Премияльный фонд распределяется один раз в месяц. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Премияльный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

В целях квартального, полугодового и годового премирования может создаваться накопительный премияльный фонд.

3. Оценка результатов деятельности работников за определенный период, действия Комиссии, права и обязанности работников и Работодателя.

3.1. Оценка результатов деятельности работников за определенный период производится на основании единых показателей для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, разработанных и принятых в учреждении по согласованию с Профкомом (**Приложение № 3 к настоящему Положению**).

3.2. Первичная оценка результатов труда работника (**в баллах**) для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, проводится на заседаниях профессиональных объединений работников (методический совет, методическое объединение, объединение технического персонала и т.п.).

3.3. Работу профессионального объединения, по первичной оценке, результатов труда работников организует и координирует руководитель профессионального объединения.

Руководитель профессионального объединения назначается приказом руководителя учреждения.

Копия данного приказа передается на хранение председателю профкома в срок 3 рабочих дня с даты назначения руководителя профессионального объединения.

3.4. Работник обязан представить в профессиональное объединение заполненный должным образом и подписанный им лично Рейтинговый лист-*«Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности»* (**Приложение № 3 к настоящему Положению**).

В Рейтинговый лист работником вносятся результаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы за период предшествующего учебного года (далее – определенный период).

При необходимости к Рейтинговому листу прилагаются подтверждающие документы (грамоты, дипломы и т.д.).

Рейтинговый лист заполняется и подписывается работником даже в случае отсутствия баллов по всем показателям (в графах оценочного листа ставится «0» баллов).

3.5. Рейтинговый лист работника о проделанной за определенный период работе, представленный в профессиональное объединение, является основанием для принятия профессиональным объединением решения об установлении работнику соответствующего количества баллов для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на новый учебный год.

3.6. Работник имеет право принять личное участие в работе профессионального объединения и в обсуждении своего Рейтингового листа.

3.7. Руководитель профессионального объединения по итогам обсуждения членами профессионального объединения Рейтинговых листов, представленных работниками, заполняет графу «Оценка профессионального объединения» в Рейтинговом листе работника и направляет подписанные им Рейтинговые листы в Комиссию.

3.8. Руководитель профессионального объединения обязан предоставить членам профессионального объединения (работникам) возможность ознакомиться с выставленными им в баллах оценками до заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда в целях предоставления возможности работнику, несогласному с оценкой профессионального объединения, подготовить жалобу в Комиссию (**п.3.13. настоящего Положения**)

3.9. О начале работы профессиональных объединений по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания профессионального объединения в порядке, установленном в организации, а именно направление извещения на электронную почту работников.

3.10. Комиссия по распределению стимулирующего фонда учреждения приступает к оценке результатов деятельности работников за определенный период при наличии заполненных профессиональными объединениями Рейтинговых листов работников.

О дате заседания Комиссии по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания Комиссии в порядке, установленном в организации, а именно направление извещения на электронную почту работников.

3.11. По результатам обсуждения члены Комиссии заполняют в Рейтинговом листе графу «Итоговое количество баллов». Рейтинговый лист подписывается председателем Комиссии (замещающим лицом).

3.12. Комиссия имеет право принять решение о назначении стимулирующих выплат педагогам, включая молодых специалистов, не имеющих стажа практической работы в образовательных организациях (до 10 баллов).

Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательные организации в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо продолжившие работу на педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, работники, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

Также комиссия принимает решение по каждому работнику, относящемуся к категории «молодой специалист» о размере корректирующего коэффициента,

который будет в дальнейшем применяться комиссией при определении стоимости баллов (**пункт 5.3 настоящего Положения**).

3.13. При несогласии работника с выставленной профессиональным объединением оценкой, известной работнику до даты заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда, на основании заявления работника, на Комиссию приглашаются эксперт(ы), ответственный(е) за оценку по данному показателю и подавший заявление работник. В том случае, если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником образовательной организации, после чего передается на рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам образовательной организации (по не членам Профсоюза) или выборный профсоюзный орган (для членов Профсоюза). Решение Комиссии по трудовым спорам и решение Профкома учреждения (по членам Профсоюза) передается в Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения.

Работник, при несогласии с решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда, решением Комиссии по трудовым спорам учреждения, вправе оспорить решение в судебном порядке

3.14. Решение Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период оформляется протоколом по всем работникам учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов.

3.15. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо замещающими их лицами). Копия протокола остается у председателя Профкома. Срок хранения документов - 3 года.

3.16. Рейтинговые листы работников являются приложением в Протоколу Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период. Срок хранения Рейтинговых листов - 3 года.

3.17. Руководитель организации знакомит каждого работника с Протоколом Комиссии под личную подпись.

3.18. При переходе на работу из одной муниципальной образовательной организации, подведомственной управлению образования мэрии города Череповца, в другую образовательную организацию, подведомственную управлению образования мэрии города Череповца, работник получает от председателя Комиссии на руки заверенную подписью Председателя комиссии и печатью учреждения копию Рейтингового листа с показателями для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы. Данный Рейтинговый лист работник вправе предъявить в Комиссию по распределению стимулирующего фонда по новому месту работы. Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, установленные по прежнему месту работы, по показателям оценки, совпадающим с показателями, оцениваемыми по новому месту работы, учитываются при начислении стимулирующих выплат по новому месту работы по аналогичной должности до подведения следующих итогов по оценке результатов деятельности работников за определенный период. В случае,

если до оценки остается менее 6 месяцев с даты приема на новое место работы, предыдущие показатели работника учитываются при оценке на следующий период.

3.19. Работник, вышедший из декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком, по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, имеет право на продление действия ранее назначенных ему баллов до следующей оценки. В случае, если до оценки остается менее 6 месяцев с даты выхода на работу, предыдущие показатели работника учитываются при оценке на следующий период.

4. Корректировка (изменение) оценки результатов деятельности работников. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера.

4.1. Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера (набранных баллов) может быть обусловлено только по следующим, надлежащим образом зафиксированным, основаниям:

- нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных письменных жалоб, связанных с выполнением (невыполнением) работником трудовых обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

При отсутствии вины работника в вышеуказанных нарушениях, наличия вины Работодателя, вышеуказанные нарушения не могут являться причинами для уменьшения, снятия, частичного или полного отсутствия назначения соответствующих стимулирующих выплат.

4.2. Решение об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией по представлению Руководителя образовательной организации, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом организации (по членам Профсоюза).

Решение об уменьшении или снятии надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается на срок не более 1 года (до заседания Комиссии по оценке работников за следующий период).

Высвободившиеся средства стимулирующего фонда направляются в премиальный фонд образовательной организации.

4.3. Решение Комиссии об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера оформляется протоколом Комиссии.

4.4. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации. Копия протокола остается у председателя Профкома. Срок хранения документов - 1 год.

4.5. Корректировка оценки результатов деятельности работников за определенный период производится Комиссией при изменении численного состава работников. Составляется Протокол по корректировке в котором указывается на выбытие работника с указанием количества ранее набранных им баллов, которые не будут учитываться при ежемесячном определении стоимости балла, также указывается появление нового работника и определение количества баллов, которое будет учитываться по данному работнику (на основании рейтингового листа по прошлому месту работы, на основании определения количества баллов молодому специалисту).

4.6. Корректировка также может производиться при снятии баллов с работника по основаниям, указанным в разделе 4.1 настоящего положения.

4.7. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации. Копия протокола остается у председателя Профкома. Срок хранения документов - 3 год.

4.8. Руководитель организации знакомит каждого работника, который упоминается в протоколе, с Протоколом Комиссии по корректировке под личную подпись.

5. Порядок действий Комиссии по ежемесячному определению стоимости балла и распределению денежных средств.

5.1. Комиссия приступает к распределению денежных средств только при наличии следующих документов:

- информационной справки бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда организации (п.1.10. настоящего Положения);
- протокола Комиссии с оценкой деятельности работников (п.3.14. настоящего Положения);
- при наличии - протокола Комиссии с корректировкой оценки деятельности работников.

Ответственность за соблюдение данного порядка несут руководитель учреждения и председатель Комиссии.

5.2. Комиссия определяет денежное выражение одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок работнику за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ - путем деления денежного выражения стимулирующего фонда, выделенного по группам работников, за вычетом выплат, указанных в пункте 1.7. настоящего положения, на общее число баллов, набранных данной группой работников.

Комиссия устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательной организации путем умножения денежного содержания одного балла на количество баллов, полученных каждым работником.

5.3. При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории «молодой специалист» применяется корректирующий коэффициент от 1,15 до 1,3 в зависимости от качественных показателей работы молодого специалиста. Размер корректирующего коэффициента принимается комиссией при оценке работников.

5.4. Решение Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств оформляется протоколом по всем работникам учреждения.

5.5. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лицами их

замещающими). Копия протокола остается у председателя Профкома. Срок хранения документов - 3 года

5.6. Руководитель учреждения на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательной организации по согласованию с Профкомом учреждения.

Приказ заверяется подписями Руководителя учреждения и председателя первичной профсоюзной организации и направляются в бухгалтерию для выполнения.

Копия приказа остается у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года. Приказ размещается на информационном стенде.

6. На информационном стенде в учреждении в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены следующие документы, касающиеся установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы:

- Настоящее Положение с Приложениями к нему;
- Копия справки из бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда учреждения (за прошедший месяц);
- Таблицы «Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ» по всем работникам учреждения, с указанием критериев оценки;
- Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть.

Ответственный – руководитель учреждения.

Приложение № 1

«Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств областного бюджета»

Наименование учреждения	Количество по состоянию на 01 число отчетного (предшествующего расчетному) месяца " __ " ____ 20 __ г.	Структура ФОТ			
		Плановый месячный ФОТ (с районным коэффициентом)	Начислено (должностной оклад, компенсационные выплаты, выплата за стаж работы, районный коэффициент, отпускные текущего месяца) на дату: " ____ " _____ 20 __ г.	В том числе:	Стимулирующий фонд (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты) к распределению (без районного коэффициента)
				выплата за стаж работы	
1	2	3	4	5	6=(3-4)/1,25
Всего работников					
Педагоги					
Прочие работники*					

* - прочие работники - работники, не являющиеся "педагогическими работниками", получающие заработную плату из средств областного бюджета, в том числе : заместитель руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер, младший воспитатель, лаборант

** - Остаток стимулирующего фонда распределяется в соответствии с локальными актами учреждения, при отсутствии положений о распределении СФОТ в локальных актах учреждения – в соответствии с рекомендациями настоящего Соглашения.

Дополнительная информация: средняя заработная плата педагогических работников (без внешних совместителей) за отчетный (предшествующий расчетному) месяц составляет:

Ответственный исполнитель
Исп. (Ф.И.О. тел.)

_____ (должность)

_____ (подпись)

**«Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда
учреждения по категории работников,
получающих заработную плату из средств городского бюджета».**

Наименование учреждения	Всего работников по состоянию на 01 число отчетного (предшествующего расчетному) месяца « » 20 г.	ФОТ за текущий месяц (без СФОТ) (с районным коэффициентом)	Всего СФОТ за текущий месяц (без районного коэффициента)*

* стимулирующий фонд распределяется в соответствии с локальными актами учреждения, при отсутствии положений о распределении СФОТ в локальных актах учреждения – в соответствии с рекомендациями настоящего Соглашения.

Ответственный исполнитель

(должность)

(подпись)

Исп. (Ф.И.О. тел.)

Приложение № 3

**Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы
по педагогическим должностям работников общеобразовательных школ.
за 20__/20__ учебный год**

Ф.И.О. педагога _____

Наименование должности/преподаваемый предмет _____

1. Личный вклад педагога в развитие образовательной организации (LW)								
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Возможное количество баллов	Название мероприятия, работы, проекта (с указанием темы)	Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется)
1	2		3	4	5	6	7	8
1.1. Качество	Положительная динамика показателей качества обучения по предмету	-отсутствие динамики – 0 баллов -есть динамика – 1 балл	0-1					
1.2. Качество	Личное участие в профессиональных конкурсах согласно утвержденному перечню.	-отсутствие участия -0 баллов -участие-0,5 балла -муниципальный уровень: (призер-0,5 балла, победитель-1 балл,) -региональный уровень (призер-1балл, победитель-2 балла) -федеральный уровень (призер-2 балла, победитель-3 балла)	0-3 за каждый					

1.3. Качество	Проведение/организация (в рамках плана работы школы) открытых уроков, мастер-классов, «круглых столов», соревнований и других мероприятий т.д.	-отсутствие участия - 0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный уровень- 2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	0-4 за каждый					
1.4. Качество	Выступления (в рамках плана работы школы) на педсоветах, конференциях, семинарах, «круглых столах» и т.д.	-отсутствие участия - 0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный уровень- 2 балл -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	0-4 за каждое					
1.5. Качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы школы)	-нет публикаций - 0 баллов -наличие публикаций в печатных и периодических изданиях– 1балл	0-1 за каждую					
1.6. Интенсивность	Работа в составе педагогических объединений, внедряющих инновационную практику (МРЦ, МУМП, рабочие, творческие группы, лаборатории, городские проекты и т.д.)	-отсутствие участия - 0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный/ региональный уровень- 2 балла - федеральный уровень- 3 балла (оценивает руководитель группы)	0-3					
1.7. Качество	Качественное ведение электронного документооборота	Низкий уровень (многочисленные замечания)- 0 баллов Средний уровень (своевременное заполнение/ предоставление, небольшие замечания) - 1 балл Высокий уровень (качественное заполнение/предоставление, ведение, сдача) - 2 балла	0-2					

1.8. Интенсивность	Организация работы детских общественных добровольческих объединений, а также работа в рамках ВФСК «Готов к труду и обороне»	-отсутствие работы руководителя объединения- 0 баллов ; -руководитель объединения/сдачи норм ГТО – 5 баллов	0-5					
1.8.	Работа по сопровождению детей с ОВЗ и инвалидов	- отсутствие сопровождения – 0 баллов ; - сопровождает 1 чел. – 1 балл ; - сопровождает 2 чел. – 2 балла ; сопровождает 3 чел и более – 3 балла	0-3					
Итого по критерию: LW								
2. Внеклассная работа по предмету (Рвн.)								
1	2	3	4	5	6	7	8	
2.1. Качество	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников или олимпиаде по направлению деятельности.	-отсутствие участия - 0 баллов -муниципальный этап: участник - 1 балл ; призер – 2 балла ; победитель – 3 балла . -региональный этап: участник – 2 балла ; призер – 3 балла ; победитель – 4 балла . -заключительный этап: участник – 3 балла ; призер – 4 балла ; победитель – 5 баллов .	0-5 за каждого					
2.2. Качество	Достижения обучающихся в научно-исследовательской и проектной деятельности, проводимой в рамках плана работы школы.	-отсутствие участия - 0 баллов -школьный уровень- 1 балл (победитель, призер) -муниципальный уровень- 2 балла (победитель, призер) -региональный уровень, федеральный уровень- 3 балла (победитель, призер)	0-3 за каждого					
2.3. Качество	Подготовка в рамках	-отсутствие участия - 0 баллов ;	0-5					

ство	своего предмета , в соответствии планом работы школы призеров и победителей (в том числе команд) в играх, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах.	-более 10 участников либо 1 победитель (призер): -школьный уровень -1 балл; -муниципальный уровень-2 балла -региональный уровень, федеральный уровень- 3 балла. -2-3 победителя (призера): -школьный уровень-2 балла; -муниципальный уровень-3 балла -региональный уровень, федеральный уровень- 4 балла. -более 4 победителей (призеров): -школьный уровень-3 балла; -муниципальный уровень-4 балла -региональный уровень, федеральный уровень- 5 баллов.						
2.4.	Участие в школьных социальных событиях в рамках плана работы школы.	-отсутствие участия -0 баллов; - коллективное (более 40% класса), многократное участие (не менее 8 раз в учеб. году) - 1 балл; - разработка и реализация социальных событий на школьном уровне (охват на параллель): 1 раз в учеб. году – 1 балл; 2 раза и более – 2 балла	0-3					
Итого по критерию Rвн:								
3. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (Ro):								
1	2	3	4	5	6	7	8	
3.1. Инте- нсив- ность	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии -1 балл; -председатель, секретарь-2 балла.	0-2					
Итого по критерию Ro:								

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (LW + R вн. +Ro.) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов Ознакомлен: _____ / _____ Подпись работника (с расшифровкой) Согласен: _____ / _____ Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по педагогическим должностям работников общеобразовательных школ.

(учитель физической культуры, учитель музыки, учитель иностранного языка, педагог-психолог, учитель-логопед)
за 20___/20___ учебный год

Ф.И.О. педагога _____

Наименование должности/преподаваемый предмет _____

1. Личный вклад педагога в развитие образовательной организации (LW)								
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Возможное количество баллов	Название мероприятия, работы, проекта (с указанием темы)	Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1	2		3	4	5	6	7	8
3.1. Каче	Положительная динамика показателей качества обучения по предмету	-отсутствие динамики – 0 баллов -есть динамика – 1 балл	0-1					

СТВО								
1.2. Качество	Личное участие в профессиональных конкурсах согласно утвержденному перечню.	-отсутствие участия -0 баллов -участие- 0,5 балла -муниципальный уровень: (призер- 0,5 балла , победитель- 1 балл ,) -региональный уровень (призер- 1балл , победитель- 2 балла) -федеральный уровень (призер- 2 балла , победитель- 3 балла)	0-3 за каждый					
1.3. Качество	Проведение/организация (в рамках плана работы школы) открытых уроков, мастер-классов, «круглых столов», соревнований и других мероприятий т.д.	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный уровень- 2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	0-4 за каждый					
1.4. Качество	Выступления (в рамках плана работы школы) на педсоветах, конференциях, семинарах, «круглых столах» и т.д.	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный уровень- 2 балл -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	0-4 за каждое					
1.5. Качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы школы)	-нет публикаций -0 баллов -наличие публикаций в печатных и периодических изданиях– 1балл	0-1 за каждую					

1.6. Интенсивность	Работа в составе педагогических объединений, внедряющих инновационную практику (МРЦ, МУМП, рабочие, творческие группы, лаборатории, городские проекты и т.д.)	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный/ региональный уровень- 2 балла - федеральный уровень- 3 балла (оценивает руководитель группы)	0-3					
1.7. Качество	Качественное ведение электронного документооборота	Низкий уровень (многочисленные замечания)- 0 баллов Средний уровень (своевременное заполнение/ предоставление, небольшие замечания) - 1 балл Высокий уровень (качественное заполнение/предоставление, ведение, сдача) - 2 балла	0-2					
1.8. Интенсивность	Организация работы детских общественных добровольческих объединений, а также работа в рамках ВФСК «Готов к труду и обороне»	-отсутствие работы руководителя объединения- 0 баллов ; -руководитель объединения/сдачи норм ГТО – 5 баллов	0-5					
1.8.	Работа по сопровождению детей с ОВЗ и инвалидов	- отсутствие сопровождения – 0 баллов ; - сопровождает 1 чел. – 1 балл ; - сопровождает 2 чел. – 2 балла - сопровождает 3 чел. и более – 3 балла	0-3					
	Итого по критерию: LW							
	4. Внеклассная работа по предмету (Рвн.)							
1	2	3	4	5	6	7	8	

2.1. Каче ство	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников или олимпиаде по направлению деятельности.	-отсутствие участия -0 баллов <u>-муниципальный этап:</u> участник - 1 балл; призер – 2 балла; победитель – 3 балла. <u>-региональный этап:</u> участник – 2 балла; призер – 3 балла; победитель – 4 балла. <u>-заключительный этап:</u> участник – 3 балла; призер – 4 балла; победитель – 5 баллов.	0-5 за каждого					
2.2. Каче ство	Достижения обучающихся в научно-исследовательской и проектной деятельности, проводимой в рамках плана работы школы.	-отсутствие участия -0 баллов <u>-школьный уровень-</u> 1 балл (победитель, призер) <u>-муниципальный уровень-</u> 2 балла (победитель, призер) <u>-региональный уровень,</u> <u>федеральный уровень-</u> 3 балла (победитель, призер)	0-3 за каждого					
2.3. Каче ство	Подготовка в рамках своего предмета, в соответствии планом работы школы призеров и победителей (в том числе команд) в играх, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах.	-отсутствие участия -0 баллов; <u>-более 10 участников либо 1 победитель (призер):</u> <u>-школьный уровень -1 балл;</u> <u>-муниципальный уровень-2 балла</u> <u>-региональный уровень,</u> <u>федеральный уровень- 3 балла.</u> <u>-2-3 победителя (призера):</u> <u>-школьный уровень-2 балла;</u> <u>-муниципальный уровень-3 балла</u> <u>-региональный уровень,</u> <u>федеральный уровень- 4 балла.</u> <u>-более 4 победителей (призеров):</u> <u>-школьный уровень-3 балла;</u> <u>-муниципальный уровень-4 балла</u> <u>-региональный уровень,</u> <u>федеральный уровень- 5 баллов.</u>	0-5					
2.4.	Разработка и реализация школьных социальных	-отсутствие работы -0 баллов;	0-3					

	событий в рамках плана работы школы.	- разработка и реализация социальных событий на школьном уровне (охват на параллель): 1 раз в учеб. году – 1 балл ; 2 раза – 2 балла ; 3 раза – 3 балла .						
Итого по критерию Rвн:								
5. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (Ro):								
1	2		3	4	5	6	7	8
3.1. Интенсивность	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии - 1 балл ; -председатель, секретарь- 2 балла .	0-2					
	Итого по критерию Ro:							

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (LW + R вн. +Ro.) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов Ознакомлен: _____ / _____ Согласен: _____ / _____
 Подпись работника (с расшифровкой) Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

**Приложение № 4 к Коллективному договору
МАОУ «Начальная общеобразовательная
школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы**

**Положение
о распределении премиальных выплат работникам
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Начальная общеобразовательная школа № 39»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора, заключенного в МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок распределения премиальных выплат работникам МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39».

Премиальные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников учреждений. Премирование является поощрением за достижения работником по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы учреждения, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

Руководитель организации обязан обеспечить соблюдение настоящего Положения в организации.

1.3. Распределение премиальных выплат работникам учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа (профком), профессиональных (методических) объединений работников на всех этапах распределения премиальных выплат, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему премиальных выплат, открытостью информации о размерах премиального фонда, порядке и условиях его распределения.

1.4. Размеры, порядок и условия установления премиальных выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) определяются настоящим Положением, Коллективным договором и закрепляются в локальных правовых актах образовательного учреждения по согласованию с Профкомом учреждения.

1.5. Размер премиальных выплат руководителю учреждения устанавливается Комиссией управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

При установлении премиальных выплат руководителю принимается во внимание наличие (отсутствие) нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников учреждения.

1.6. Премиальные выплаты является частью стимулирующего фонда.

На премиальные выплаты выделяется не менее 20% средств стимулирующего фонда учреждения (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты

труда работников, финансируемых из городского бюджета).

По решению Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения размер премиальной части стимулирующего фонда на конкретный период может быть определен в размере менее 20% от стимулирующего фонда.

1.7. Премиальная часть стимулирующего фонда, устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

- работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники;
- работников, финансирование которых производится за счет средств городского бюджета

1.8. Размер ежемесячного премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда Учреждения.

1.9. Премиальный фонд распределяется один раз в месяц. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Премиальный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

В целях квартального, полугодового и годового премирования может создаваться накопительный премиальный фонд.

Часть накопительного премиального фонда может быть использована в течение квартала для единовременного премирования работников ОУ за достижение высоких результатов деятельности, либо в качестве материальной помощи работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации.

1.10. При установлении размера премии учитывается фактически отработанное/неотработанное работником за отчетный период время. По показателям премирования для которых время работы было важным, размер премиальных выплат устанавливается пропорционально отработанному за этот период времени. **По показателям премирования, не зависящим от отработанного времени (п. 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10), размер премиальных выплат не снижается.**

1.11. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде. При этом учитывается возможность, установленная в п.1.10. настоящего Положения, определения работнику премии без снижения за неотработанное время по показателям премирования, не зависящим от отработанного времени.

Премии лицам, прекратившим трудовой договор, выплачиваются после подведения итогов работы за отчетный период, в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы.

1.12. Премиальные выплаты не могут производиться за работу, проводимую педагогическими и иными работниками учреждения для сторонних организаций.

1.11. Распределение премиальных выплат производится Комиссией по распределению стимулирующего фонда учреждения (далее -Комиссия).

Порядок выбора Комиссии определен «Положением о распределении стимулирующих выплат работникам МАОУ «НОШ № 39» (Приложение № 3 к Коллективному договору).

1.12. На заседание Комиссии при распределении премиальных выплат приглашаются в качестве экспертов (без права голоса при принятии Комиссией решения) заместители директора, курирующие соответствующие направления деятельности в случае, если они не входят в состав Комиссии.

1.13. Работник учреждения имеет право:

- представить в Комиссию отчет о выполнении показателей премирования;
- обсуждать результаты своей деятельности в соответствии с показателями премирования с заместителями руководителя учреждения, руководителями профессиональных объединений, лицами, ответственными за различные направления деятельности;
- ознакомиться с ходатайствами, служебными записками о начислении премии до заседания Комиссии;
- написать заявление в отношении своей кандидатуры о несогласии с ходатайствами по начислению премии (отсутствием ходатайства по его кандидатуре) в Комиссию, присутствовать при рассмотрении такого заявления Комиссией;
- ознакомиться с протоколом Комиссии по результатам начисления премий;
- обжаловать решение Комиссии, обратившись непосредственно в Комиссию с соответствующим заявлением в течение 3 рабочих дней с даты ознакомления с Протоколом.

1.14. Комиссия рассматривает представленные отчеты работников, представления, ходатайства, служебные записки Руководителя, заместителей Руководителя, в том числе направленные в адрес заместителей Руководителя руководителями профессиональных объединений, лиц, ответственных за различные направления деятельности, в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о премировании, принятом в образовательной организации.

1.15. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лиц их замещающих). Копия протокола остается у председателя Профкома. Срок хранения документов - 3 года.

По поданным работникам жалобам в течение 3 рабочих дней с даты проведения первоначального заседания Комиссии проводится повторное заседание по жалобам с участием работников и представителями соответствующих заместителей руководителя учреждения, руководителей профессиональных объединений, лиц, ответственных за различные направления деятельности. По итогам заседания составляется Протокол, который заверяется и хранится аналогично первоначальному.

1.16. Руководитель учреждения на основании протоколов Комиссии издает приказ о распределении премиальной части стимулирующего фонда оплаты труда работникам учреждения. Приказ заверяется подписями руководителя учреждения и председателя первичной профсоюзной организации и направляется в бухгалтерию для выполнения. Копия приказа передается председателю профкома.

В приказах, издаваемых в учреждении, необходимо указывать, что премии определены, «с учетом времени, фактически отработанного работниками в данном периоде».

1.17. Размер премии по результатам работы не ограничен.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.18. Размер премии устанавливается в твердой денежной форме.

2. Показатели премирования.

В МАОУ «Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца приняты следующие показатели премирования работников:

2.1. за результаты, достигнутые в инновационной деятельности, высокие достижения в труде, за большой вклад в развитие образовательной организации;

2.2. за разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа учреждения у обучающихся, родителей и общественности.

2.3. за своевременное и качественное заполнение различных баз данных, необходимых для реализации уставной деятельности;

2.4. за реализацию мероприятий, способствующих сохранению и укреплению физического здоровья школьников, за применение здоровьесберегающих технологий, формирование ЗОЖ у школьников;

2.5. за качественное и активное участие в мероприятиях, реализуемых в соответствии с различными планами работы учреждения;

2.6. за своевременное и качественное выполнение общественных поручений;

2.7. за организацию мероприятий (культурно-массовых, спортивных и иных), способствующих сплочению и развитию трудового коллектива.

2.8. за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, связанных с реализацией уставной деятельности;

2.9. Работники учреждения могут быть премированы при наличии денежных средств в связи:

- с юбилейной датой;
- с государственными праздниками (День учителя, Новый год, 8 марта);
- со смертью близких родственников.

2.10. Материальная помощь выплачивается работникам в экстремальных случаях (тяжелые заболевания, операции, пожар, аварии и т.п.) в сумме не менее 5000 рублей, исходя из финансовых возможностей организации.

3. Перечень нарушений, упущений в работе, при которых работнику может не начисляться премия, снижаться размер премии:

3.1. Премииальные выплаты работнику не начисляются или снижается их размер в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушения правил техники безопасности и норм охраны труда;

- нарушения санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушения требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшения качества оказываемой образовательной услуги;
- наличия дисциплинарного взыскания в течение квартала;
- детского травматизма во время пребывания в ОУ;
- нарушения этики поведения и субординации.

3.2. Решение о снижении или о не начислении премиальных выплат работнику принимается Комиссией по представлению Руководителя учреждения, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования (по членам Профсоюза).

В Комиссию должны быть представлены достоверные доказательства нарушений со стороны работника.

3.3. Решение о снижении или не начислении премии по конкретному допущенному нарушению (упущению) принимается Комиссией при распределении премии за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) при оценке деятельности работника за соответствующий период, в котором имело место допущенное нарушение (упущение) либо оно было обнаружено и оформлено (учитывая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные в ТК РФ).

3.4. Решение о снижении или не начислении премии не может быть принято на будущие периоды или за периоды, в которых нарушения (упущения) отсутствовали либо не были обнаружены и оформлены (учитывая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные в ТК РФ).

3.5. Комиссия принимает решение о полной отмене решения о снижении или о не начислении премии в случаях:

- снятия в отношении работника дисциплинарного взыскания, явившегося основанием для снижения или не начисления премии;
- при выявлении отсутствия законных обстоятельств для снижения или не начисления премии (выявления ошибок в выводах администрации и т.п.).

Руководитель учреждения обязан сообщить соответствующую информацию в Комиссию до даты ближайшего заседания Комиссии.

3.6. В случае, если законных оснований для снижения или не начисления премии изначально не было, в том числе, если работник был незаконно привлечен к дисциплинарному взысканию, Комиссия отменяет в отношении работника решение о снижении или не начислении премии и распределяет текущий премиальный фонд с учетом необходимости компенсировать работнику необоснованно недополученную сумму премиальных выплат. При недостаточности премиального фонда в текущем периоде для такой компенсации, компенсация производится в будущих периодах, до полного возмещения работнику недополученных выплат.

3.7. На информационном стенде в организации в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены также следующие документы, касающиеся распределения премиальной части стимулирующего фонда:

- Положение о распределении премиальной части стимулирующего фонда, принятое в учреждении;
- Критерии оценки деятельности работников (показатели премирования), принятые в учреждении;
- Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть **(за прошедший месяц)**.
- Единая таблица с достижениями работника за оцениваемый период по показателям премирования (без указания сумм);
- Приказ об установлении премиальных выплат работникам образовательного учреждения.

Ответственный – руководитель учреждения.

**Приложение № 5 к Коллективному договору
МАОУ «Начальная общеобразовательная
школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы**

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

**Муниципального автономного образовательного учреждения
«Начальная общеобразовательная школа № 39» г. Череповца.**

1. Общие положения.

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания Работодателем.

Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно Руководителем и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить Профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения соглашения по охране труда.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия.		
1.1. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества.	2021	
1.2. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год: (1 декада марта, 3 декада августа)	
1.9. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией.	2021	

1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	Постоянно	
1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы.	2021	
2. Технические мероприятия.		
2.1. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	Постоянно	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.		
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии.	Ежегодно	
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты.		
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.	Ежегодно	
4.2. Обеспечение работников мылом смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами и перечнем профессий.	Ежегодно	
5. Мероприятия по пожарной безопасности.		
5.1. Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения (огнетушители).	Ежегодно	
5.2. Организация обучения работников и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации.	1 раз в четверть	
5.3. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели.	Ежегодно	

**Приложение № 6 к Коллективному договору
МАОУ «Начальная общеобразовательная
школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы**

**ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право
на обеспечение специальной одеждой, обувью
и другими средствами индивидуальной защиты.**

№ п/п	Профессия или должность.	Наименование средств индивидуальной защиты.	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Педагог-библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные.	6 пар.
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.
		Валенки	1 п. на 3 г.
		Галоши на валенки	1 п. на 2 г.
		В остальное время года дополнительно:	
		Плащ непромокаемый.	1 на 3 г.

**Приложение № 7 к Коллективному договору
МАОУ «Начальная общеобразовательная
школа № 39» г. Череповца на 2021-2024 годы**

НОРМЫ

**бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи.**

1. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи регламентируются Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 №1122н (ред. от 23.11.2017№ 805н)

2. Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется за счет средств Работодателя.

3. Смывающие и (или) обезвреживающие средства подразделяются на защитные средства, очищающие средства и средства восстанавливающего, регенерирующего действия.

4. Нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующие условиям труда на рабочем месте работника, указываются в трудовом договоре работника или в локальном нормативном акте работодателя, доводятся до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление работника с указанными нормами.

5. При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств работодатель обязан информировать работников о правилах их применения.

6. Работник обязан применять по назначению смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

7. Подбор и выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (п. 12 в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 N 103н)

8. Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании Типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 N 103н)

9. До получения Работодателем результатов проведения специальной оценки условий труда или в случае их отсутствия у Работодателя перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, формируются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (в ред. Приказа Минтруда России от 20.02.2014 N 103н)

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)