МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад»

# **Коллективный договор**

# **НА 2019-2022 годы**

Принят на общем собрании трудового коллектива,

 протокол № 7 от 11 октября 2019 г.

Д.Климушино

 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад» (далее – образовательная организация). Договор определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образовательных организаций.

Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад», определяющим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права образовательной организации в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах: от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», законе Российской Федерации от19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»,законе Вологодской области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, Соглашении между Союзом организаций профсоюзов - Вологодская областная Федерация профсоюзов, региональным объединением работодателей - Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики на 2019 - 2021 годы, иных нормативных правовых актах федерального, регионального и муниципального уровней.

1.2. Договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и не ограничивает права образовательной организации в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Коллективный договор не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.3. Сторонами Договора (далее - стороны) являются:

работники образовательной организации в лице их полномочного представителя первичной организации Профсоюза МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад» Сухановой Юлии Владимировны (далее - Профсоюз);

Работодатель МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад» в лице их полномочного представителя - директора Бубенцовой Елены Васильевны.

1.4. Стороны обращаются к руководителю и работникам образовательных организаций с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для выработки консолидированной позиции и защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

1.5. В образовательной организации, на которые распространяется действие настоящего Договора, Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзных организаций денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

1.6. Первичная профсоюзная организация в соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации выступают полномочным представителем работников образовательной организаций при разработке, заключении и изменении настоящего договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7. Регулирование социально-трудовых отношений в образовательной организации между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательной организации и ее финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы и преимущества по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Договором.

Работодатель и соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым и территориальным соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.9. Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2019 года, и действует по 31 мая 2022 года.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего Договора.

1.10. Стороны доводят текст Договора до сведения работодателя и первичной организации Профсоюза в течение семи дней со дня его подписания.

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по заключению и реализации настоящего Договора и оформляются дополнительным соглашением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзной организации и коллектива образовательной организаций.

Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договорам, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.13. В случае реорганизации сторон Договора их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.14. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Договора.

1.15. Текст Договора размещается на официальном сайте Управления образования в сети Интернет.

**2. Социальное партнерство и координация**

**действий сторон Соглашения**

**2.1. Стороны договорились:**

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

2.1.2. Содействовать заключению коллективного договора в МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад», считать наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией показателем эффективности социального партнерства.

2.1.3. Рекомендовать на уровне образовательной организации создание комиссий для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора.

2.1.4. Предусматривать участие представителей сторон Договора в заседаниях рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательных организаций; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам.

2.1.5. Проводить семинары-совещания по вопросам социального партнерства, оперативные совещания по актуальным проблемам.

2.1.6. Принимать участие в областном конкурсе на звание «Лучший коллективный договор».

2.1.7. Содействовать реализации государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне и в образовательных организациях.

При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей деятельности образовательных организаций учитывать в их числе показатели, характеризующие эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

**2.2.Администрация в лице директора:**

2.2.1. Согласовывает с Профсоюзом проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников и обучающихся, своевременно предоставляет информацию о разработке программ и нормативных правовых актов. Для согласования проекты предоставляются в Профсоюз.

2.2.2. Рекомендует образовательной организации осуществлять аналогичный по отношению к первичному профсоюзному органу порядок подготовки, прохождения и издания локальных актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые и профессиональные права и интересы работников и обучающихся образовательной организации.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям работников, структуре фонда оплаты труда, в том числе средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принимаемых решениях по финансированию образовательных организаций и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе совещаний, семинаров и других мероприятиях, проводимых Управлением образования.

2.2.5. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**2.3. Профсоюз, его первичная организация:**

2.3.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе образовательной организации.

2.3.2. Вносят предложения в органы местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства, по принятию законодательных и иных нормативно-правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников, проводят экспертизу нормативных правовых актов в сфере социальной политики и охраны труда.

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

2.3.4. Осуществляют контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации Вологодской области, настоящим Договором.

2.3.5. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательной организации ее работников, содействуют в проведении специальной оценки условий труда работников образовательной организации.

2.3.6. Анализируют социально-экономическое положение работников, взаимодействуют с депутатами Представительного собрания, сельских поселений Верховажского муниципального района, Законодательного Собрания Вологодской области в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

**2.4. В целях контроля за выполнением Договора и регулирования социально-трудовых отношений в системе образования:**

2.4.1. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий с указанием сроков по выполнению Договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.4.2. Стороны на равноправной основе создают Комиссию по заключению и реализации Договора (далее -Комиссия), принимают Положение о Комиссии и определяют порядок ее работы (Приложение № 1).

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Комиссией.

2.4.3. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается на совместных педагогических советах и заседаниях профсоюзного комитета не реже одного раза в год и доводится до сведения руководителя образовательной организации, первичной организации Профсоюза.

2.4.4. Информация о ходе, промежуточных и итоговых результатах выполнения Договора размещается на официальном сайте школы в сети Интернет.

2.4.5. Функции контроля за выполнением настоящего Договора могут также осуществлять профсоюзные органы, Работодатель, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии.

2.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

2.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Договору или решений Комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

**3. Обязательства в области экономики и управления образованием**

 **Стороны договорились:**

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных законов, законов области, муниципальных локальных правовых актов, направленных на развитие системы образования, социальную защиту работников образовательной организации и обучающихся, повышение социального статуса работников образования.

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

* повышения уровня оплаты труда работников образования;
* увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательных организаций;
* увеличения нормативов финансирования системы образования.

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

3.3.1. проведение мероприятий по обеспечению безопасности труда и охране труда в образовательной организации;

3.3.2. проведение специальной оценки условий труда;

3.3.3. обеспечение повышения квалификации и переподготовки работников образования за счет средств работодателя в соответствии с действующим законодательством;

3.3.4. полное возмещение командировочных расходов работников образовательной организации;

3.3.5. проведение периодических бесплатных медицинских осмотров работников образовательной организации, психиатрических освидетельствований, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

3.3.6. предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения специалистам системы образования Верховажского муниципального района;

3.3.7. санаторно-курортное лечение работников образовательной организации;

3.3.8. оздоровление детей работников образовательной организации.

3.3.9. формирование муниципального задания и плана хозяйственной деятельности образовательной организации.

3.4. Обеспечивать контроль за целевым использованием средств, выделяемых на отрасль «Образование», в соответствии с установленными нормативами.

3.5.Образовательная организация в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 8 мая 2010 года№ 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, используют финансовые средства в соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, правовыми актами, локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.

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

3.7. Добиваться в рамках реализации Государственной программы «Развитие образования Вологодской области на 2013 – 2020 годы», утвержденной постановлением Правительства области от 22 октября 2012 года № 1243, решения вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников образования, получения дополнительного профессионального образования и трудоустройства высвобождаемых работников, привлечения молодых специалистов для работы в образовательной организации.

3.8. Содействовать профессиональному росту работников образовательной организации. Совместно проводить районные конкурсы педагогического мастерства, оказывать методическую и финансовую помощь при направлении представителей образовательной организации для участия в областных конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Лидер в образовании», «Сердце отдаю детям» и других.

3.9. Рекомендовать руководителю образовательной организации и председателю первичной организации Профсоюза:

 проводить работу по созданию условий для закрепления в образовательной организации молодых педагогов, их успешной психолого-педагогической адаптации и профессионального роста;

 организовать эффективную помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, устанавливать наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами на условиях, определяемых коллективным договором;

 в коллективном договоре предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, направленные на закрепление в сфере образования молодых специалистов;

предусматривать в коллективном договор, выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, оздоровления работников и обучающихся.

 **4. Гарантии обеспечения занятости работников**

**Стороны приняли на себя следующие обязательства:**

4.1. Не допускать сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Не допускать реорганизации и ликвидации общеобразовательной организации без учета мнения жителей сельского поселения.

4.3. Стороны согласились, что в период действия Договора будут действовать следующие положения:

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

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

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации, независимо от количества работающих;

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

4.3.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и профсоюзным комитетом.

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

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

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

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

- не освобожденные от основной работы председатель первичной организации Профсоюза.

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

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

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

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня, следующего за днем фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

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

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

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.3.6. Не допускается расторжение трудового договора:

с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ;

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом Центра занятости и Верховажской районной общественной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

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

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

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

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

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

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

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

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

**5. Трудовые отношения**

**Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:**

5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

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

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Договором, являются недействительными.

5.2. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

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

- размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

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

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей образовательных организаций и их заместителей- шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников Управления образования), осуществляется с учетом мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.15. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой 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.

**6. Оплата и нормы труда**

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

6.1. Системы оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с Профсоюзным комитетом с учетом **«**Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов**»**, ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законодательством Вологодской области, Верховажского муниципального района, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. Вопросы оплаты труда в образовательной организации регулируются Постановлением Администрации Верховажского района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность»,постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями),приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Положением об оплате труда работников МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад», а также иными нормативными правовыми актами.

6.3. Стороны предлагают аналогичное регулирование вопросов оплаты труда работников образовательной организации закреплять в коллективном договоре, а также в локальных нормативных актах образовательной организации.

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

а) должностных окладов;

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера.

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

6.5. Отнесение должностей работников образовательной организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.6. Должностной оклад работников образовательной организации формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории в соответствии с Постановлением Администрации Верховажского района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)».

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

6.7. Стороны договорились считать, что в соответствии со ст. 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование, полученное до дня вступления в силу данного закона, приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

Стороны договорились при установлении оплаты труда педагогическим работникам, закончившим средние школы с педагогическим классом или одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах, сохранять подходы, которые были предусмотрены Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94.

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

- должности педагогических работников;

- должности работников культуры ведущего звена;

- должности четвертого уровня;

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

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

6.11. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Постановлением Администрации Верховажского района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)».

6.12. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Постановлением Администрации Верховажского района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)».

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

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

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

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

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых ее руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

за месяц,

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, системы образования Верховажского муниципального района;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий),

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета, и предельными размерами не ограничивается.

6.17. За счет экономии по фонду оплаты труда работников организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по приказу руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом;

руководителю организации - по приказу Управления образования на основании письменного заявления руководителя организации в соответствии с Положением, принятым по согласованию с Президиумом Верховажской районной общественной организации Профсоюза.

6.18. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей детей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон.

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

6.19. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.20. Заработная плата в образовательной организации выплачивается 13 и 28 числа каждого месяца, не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в день, установленный коллективным договором. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.22. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (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](http://internet.garant.ru/#/document/10180094/entry/100) 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором образовательной организации.

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

6.24. Установление и изменение систем оплаты труда работников образовательных организаций осуществляются с учетом:

а) достигнутого уровня оплаты труда;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

г) результатов аттестации работников образования;

д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

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

6.26. Регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

6.27. Наполняемость классов, дошкольных групп, 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 организациях 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 в порядке, определяемом коллективным договором.

6.28. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективном договоре следующие положения:

об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице № 1 раздела 8 настоящего Договора, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случаях, предусмотренных пунктом 8.13 Соглашения;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты 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.

**7. Рабочее время и время отдыха**

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

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

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

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

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

7.5. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

7.7. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

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

7.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

7.10. Женщинам, работающим в образовательной организации Верховажского муниципального района, может по их письменному заявлению предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

7.11. Рекомендовать при заключении коллективных договоров предусматривать один свободный день в неделю педагогическим работникам для методической работы и самообразования.

7.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, находящимися в составе группы комбинированной направленности, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней и устанавливается норма часов педагогической работы в неделю - 25 часов за ставку заработной платы. Указанное право работников наступает независимо от того, в какой образовательной организации создана дошкольная группа комбинированной направленности, от количества детей с ограниченными возможностями здоровья в ней, а также не влечет необходимость работы с данной категорией обучающихся в течение полного рабочего дня.

7.13. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

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

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

7.15. Работникам образовательной организации, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

7.16. Образовательная организация с учетом своих производственных и финансовых возможностей, в том числе средств, поступивших от приносящей доход деятельности, может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

7.17. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствами по другим уважительным причинам:

-при рождении ребенка в семье – 1 день;

-для проводов детей в армию – 1 день;

-в случае свадьбы работника или детей работника – 3 дня;

-на похороны близких родственников – 3 дня;

-при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня;

-работникам школы за высокую производительность труда, за проведение открытых уроков для учителей района и области – 2 дня.

7.18. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск (или часть отпуска) при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.19. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, правила и условия предоставления которого установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 (далее -Порядок).

7.20. Продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком, указанным в пункте 7.19 определяются коллективным договором.

**8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

**Стороны договорились, что:**

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

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

8.3. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в образовательные организации Верховажского муниципального района, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов за счет средств организации.

Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

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

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

Аттестация руководителей образовательных организаций, Верховажского муниципального района, проводится аттестационной комиссией Управления образования.

Аттестация заместителей руководителя проводится аттестационной комиссией организации, осуществляющей образовательную деятельность.

В состав аттестационной комиссии обязательно включаются представители профсоюзных организаций.

8.6. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории по занимаемой ими должности. Руководители организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.7. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в состав которой обязательно включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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

8.8. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования.

8.9. Аттестационной комиссии рекомендуется проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных:

8.9.1. Ведомственными наградами Российской Федерации за последние 5 лет (межаттестационный период):

- почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской

Федерации,

- нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта»,

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

- «Народный учитель Российской Федерации»,

- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,

- «Заслуженный учитель Российской Федерации»,

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

8.10. В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), награжденных наградами, указанными в подпунктах 8.9.1, 8.9.2, 8.9.3 настоящего Соглашения, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, и согласованное с профсоюзным комитетом.

8.11. Квалификационные категории (первая или высшая) в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности установлена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили деятельности в случаях, указанных в Таблице 1:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность, по которойустановлена квалификационнаякатегория | Должность, по которой рекомендуется приоплате труда учитывать квалификационнуюкатегорию, установленную по должности,указанной в графе 1 |  |
| 1 | 2 |  |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель;воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа);социальный педагог;педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования,педагог дополнительного образования(при совпадении профиля работы);учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |  |
| Старший воспитатель;воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |  |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ),в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасностижизнедеятельности;учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания) |  |
| Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре | Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |  |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)  | Мастер производственного обучения; инструктор по труду  |  |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);  инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагогдополнительного образования (при совпадении профиля работы) |  |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительногообразования, старший педагогдополнительного образования (при совпадении профиля работы) |  |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств);преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств);музыкальный руководитель; концертмейстер;педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы) |  |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств);концертмейстер; | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств);преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы) |  |
| Старший тренер-преподаватель;тренер-преподаватель | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию);инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания |  |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |  |
| Методист, старший методист | Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности) |  |  |
| Воспитатель, старший воспитатель | Педагог – организатор, педагог дополнительного образования  |  |  |
| Педагог дополнительного образования | Педагог – организатор, методист, старший методист |  |  |

8.12. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории (см. Таблицу 1).

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

1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;

2) отпуска по уходу за ребенком;

3) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;

4) прохождения военной службы по призыву,

таким работникам возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в

соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

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

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

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

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

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

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

8.16. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно пункту 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.17. 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.

8.18. В коллективном договоре могут закрепляться дополнительные меры, направленные на поддержку работников из числа молодежи, санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников и обучающихся, другие меры социальной поддержки работников.

На данные цели образовательные организации могут выделять дополнительные средства от приносящей доход деятельности.

8.19. Представление работников образовательных организаций к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на основании соответствующих документов.

**9. Условия и охрана труда**

Стороны соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

**9.1. Руководитель образовательной организации:**

9.1.1. Обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

9.1.2. В рамках ведомственного контроля за трудовым законодательством осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации.

9.1.3. Содействует введению должности специалиста по охране труда в образовательных организациях, в которых численность работников превышает 50 человек.

9.1.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимся при проведении образовательной деятельности, обобщает муниципальную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.1.5. Ежегодно (не позднее 20 января) информирует первичную организацию Профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств образовательной организации на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах, обучения по охране труда, медицинских осмотров приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), на компенсации работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

9.1.6. При разработке проекта бюджета образовательной организации на соответствующий год вносит предложение о ежегодном выделении средств на обеспечение безопасности образовательной организации и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), оказываемых образовательной организации, в размере не менее 0,2% суммы затрат на образовательные услуги на соответствующий календарный год.

9.1.7. Содействует использованию образовательной организацией в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата сумм страховых взносов (до 20%) 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.

9.1.8. Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательной организации.

Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в образовательной организации.

9.1.9. Координирует деятельность образовательной организации, которая в соответствии с требованиями законодательства обязана обеспечить за счет работодателя:

9.1.9.1. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, в размере не менее 0,2% суммы затрат на образовательные услуги ежегодно.

9.1.9.2. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.1.9.3. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

9.1.9.4. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, труда специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

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

9.1.10. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательной организации, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

9.1.11. Предлагают представителю первичной организации Профсоюза принять участие в комиссии по приемке образовательной организации к новому учебному году.

9.1.12.Обеспечивает организацию обучения по охране труда руководителя, специалистов и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда образовательных организаций.

9.1.13.Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Договором.

**9.2. Профсоюз:**

9.2.1. Избирает старшего уполномоченного по охране труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации.

Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда

9.2.2. Согласовывает нормативные правовые акты образовательной организации, содержащие требования охраны труда, и участвует в их разработке.

9.2.3. Содействует выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

9.2.4. Координирует обучение избранных уполномоченных профсоюзных комитетов и старшего уполномоченного по охране труда.

9.2.5. Оказывает помощь уполномоченным и старшему уполномоченному по охране труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

9.2.6. Оказывает методическую и консультационную помощь членам первичной профсоюзной организации, образовательной организации в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

9.2.7. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.2.8. Участвует в работе комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими на производстве с работниками образования.

9.2.9. Оказывает помощь в обучении руководителей и специалистов по охране труда.

**9.3. Руководителю образовательной организации рекомендовано:**

9.3.1. При формировании проекта районного бюджета на очередной финансовый год и плановый период вносить предложение о ежегодном выделении средств на обеспечение безопасности образовательной организации и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение муниципальных услуг (работ), оказываемых образовательной организации, в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной минимальной заработной платы на соответствующий календарный год.

9.3.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

9.3.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

9.3.4. В соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ в организациях с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда, в организациях с численностью работников менее 50 работников эту обязанность приказом руководителя возложить на одного из заместителей.

9.3.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.3.6. Обеспечивать проведение за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек за счет средств Работодателя.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

9.3.7. Обеспечивать работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

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

9.3.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.

9.3.9. Проводить систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.10. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.3.11. Назначать лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучать электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверять знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

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

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

9.3.14. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.3.15. Предусматривать участие внештатного технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при осуществлении образовательной деятельности. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

9.3.17. Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3.18. Осуществлять доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локального нормативного акта, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

9.3.20. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом.

9.3.21. Предоставлять доплаты уполномоченным для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.3.22. Не применять меры дисциплинарного воздействия на уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов без согласия профсоюзного комитета.

9.3.23. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной минимальной заработной платы на соответствующий календарный год.

9.3.24.Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях определяемых коллективным договором, но не менее пяти минимальных заработных плат (МРОТ).

**9.4. Профсоюзные организации образовательных организаций**

9.4.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.4.2. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствуют организации деятельности по охране труда, организуют их обучение.

9.4.3. Организуют проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

9.4.4. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательной организации.

9.4.5. Разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – соглашение по охране труда.

9.4.6. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.4.7. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

9.4.8. Обеспечивают реализацию права на сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.4.9. Осуществляют защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах муниципальной власти, в суде.

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

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

9.4.12. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности внештатный технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, Управление образования Верховажского муниципального района о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

**9.5. Стороны Соглашения обязуются:**

9.5.1. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для различных категорий работников образовательных организаций.

9.5.2. Организовывать и проводить смотр – конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза», Дни охраны труда, семинары по охране труда.

9.5.3. Организовывать и проводить комплексные, целевые проверки образовательных организаций по вопросам охраны труда, с последующим обсуждением результатов на совместных заседаниях. Заслушивать отчеты руководителя организации на заседаниях комитета Профсоюза.

9.5.4. Содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, организации Профсоюза, внештатного технического инспектора труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

9.5.5. Разрабатывать предложения в муниципальные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

**10. Гарантии прав профсоюзных органов**

**и членов Профсоюза**

**Стороны договорились:**

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза, соответствующего выборного профсоюзного органа определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы, отраслевым соглашениям по организациям, находящихся в введении Департамента образования Вологодской области на 2019 – 2021 годы, Уставом Профсоюза, коллективным договором образовательной организации.

10.2. Работодатель и его представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать их деятельности.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного органа и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и иных комиссий, а также трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий.

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

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и районного соглашения от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

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

10.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование первичной организации Профсоюза:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы организации и проведения профсоюзных конференций, Президиумов, собраний;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность размещения информации на странице Профсоюза на сайте образовательной организации.

10.2.8. Предоставлять в соответствии с коллективным договором, в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации:

- необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного комитета и проведения собраний работников,

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность размещения на странице Профсоюзной организации на официальном сайте организаций.

- принадлежащие Работодателям, их представителям либо арендуемые ими здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.2.9. Не препятствовать посещению представителю первичной организации Профсоюза образовательной организации для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективным договором и соглашениями прав.

10.2.10. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим и другим вопросам.

10.2.11 Работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательной организации при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности.

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

10.2.13. Содействовать профсоюзному органу в использовании отраслевых и районных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.3. Рекомендовать устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, ежемесячные стимулирующие выплаты  в размере от 15 до 25 процентов должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства) за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

10.4. Учредитель образовательной организации обязан рассмотреть заявление Профсоюза о нарушении Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, Соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения.

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

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

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

10.5.2. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, выбранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работников виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

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

10.8. Управление образования принимает необходимые меры по недопущению вмешательства Работодателей, подведомственных Управления образования организаций, в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

|  |  |
| --- | --- |
| Директор МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В. Бубенцова  Приказ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  | Председатель Первичной организации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ю.В. Суханова 2019 года |

Приложение 1

к Коллективному договору МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад»

 на 2019-2022 годы

**Положение о Комиссии по заключению и реализации коллективного договора на 2019-2022 годы**

I. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению и реализации Коллективного договора (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в системе образования района, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Коллективным договором (далее -Договор), настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, действующими на территории Вологодской области и Верховажского района.

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

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

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;

- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей системы образования Верховажского муниципального района;

- регулирование социально-трудовых отношений системы образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного договора на очередной срок;

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Договора;

- оказание содействия при разработке и заключении коллективного договора образовательной организации;

- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательной организации, установленных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями и коллективным договором;

- обсуждение проектов нормативных правовых актов, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в системе образования;

- изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в системе образования;

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

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Договора и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательной организации ;

- контролировать ход выполнения Договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- запрашивать у Работодателя, профсоюзной организации информацию о заключенном Договоре в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в системе образования;

- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителя руководителя образовательной организации и профсоюзной организации по выполнению Договора, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в системе образования района, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Договора;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Договора и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

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

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Договора Комиссия образует постоянную и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организует сопредседатель Комиссии, избираемый (назначаемый) сторонами Договора.

По представлению сопредседателя Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

4.4. Сопредседатель Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствует на заседаниях Комиссии;

- утверждает состав рабочих групп;

- подписывает регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Договор.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

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

4.8. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Договора. В случае продления действия Договора продлеваются и полномочия Комиссии.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Приложение 2к Коллективному договору МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад» на 2019-2022 годы

|  |  |
| --- | --- |
| **«СОГЛАСОВАНО»** | **«УТВЕРЖДАЮ»** |
| Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.В.Суханова Протокол № \_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_г.  | Директор МБОУ «Климушинская начальнаяшкола-детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Бубенцова Приказ №\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.М.П. |

 **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ** **МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад»****1. Общие положения**1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» и включает в себя:порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений;перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;порядок и размеры оплаты труда руководителей Учреждений и их заместителей;порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, и настоящим Положением.**2. Порядок определения окладов****(должностных окладов) работников Учреждений**2.1. Работникам Учреждений устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.В должностные оклады педагогических работников (в том числе руководящих работников структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, старших мастеров) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.2.2. Отнесение должностей работников Учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением педагогических работников общеобразовательных, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования – 1,05.Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений – 1,64.Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников учреждений дополнительного образования – 1,46.2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа  | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
| Профессии первого уровня | 1 – 2,5 |
| Должности первого уровняДолжности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование) | 1 – 2,8 |
| Должности и профессии второго уровняДолжности среднего медицинского и фармацевтического персоналаДолжности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 1 – 3 |
| Должности третьего уровня | 1 – 1,30 |
| Должности четвертого уровняДолжности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработокДолжности руководителей структурных подразделений образованияДолжности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии | 1,15 – 1,9 |

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Размер коэффициента |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист» | 1,25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» | 1,20 |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование, высшее не педагогическое образование | 1,15 |
| Начальное профессиональное образование, среднее профессиональное не педагогическое образование | 1,10 |
| Среднее (полное) общее образование | 1,05 |
| Основное общее образование | 1,0 |

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Учреждений, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:должности педагогических работников;должности врачей и провизоров;должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (библиотекари);должности четвертого уровня;должности руководителей структурных подразделений Учреждений;должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии (заведующие библиотекой).2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию (присвоенную до 1 января 2011 года):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная категория | Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений дополнительного образования  | Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений |
| Высшая категория | 1,4 | 1,6 |
| Первая категория | 1,25 | 1,3 |
| Вторая категория | 1,1 | 1,1 |

2.7. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию (установленную после 1 января 2011 года):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационнаякатегория | Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений дополнительного образования | Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений |
| Высшая категория | 1,4 | 1,6 |
| Первая категория | 1,25 | 1,3 |

2.8.Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) устанавливается в размере 100 рублей в муниципальных Учреждениях.**3. Выплаты компенсационного характера, порядок,** **размеры и условия их применения**Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.Работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).Доплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.3.1.2. Доплата за работу в Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.Работникам Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.В Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, имеющих классы (группы) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных классах (группах), в размере 20 процентов должностного оклада.3.1.3. Доплата за работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих в своей структуре интернат.Работникам общеобразовательных Учреждений, имеющих в своей структуре интернат, устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада.3.1.4. Доплата за работу в Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности.Педагогическим работникам Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, в том числе по программам реализации ФГОС углубленного уровня, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.3.1.5. Доплата педагогическим работникам за организацию образовательной деятельности по программам начального общего образования в малокомплектных общеобразовательных учреждениях. Педагогическим работникам за организацию образовательной деятельности по программам начального общего образования в малокомплектных общеобразовательных Учреждениях устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.3.1.6.Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.Учителям начальных классов общеобразовательных учреждений всех видов устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада.Основанием для установления доплаты являются:-владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплекте;-дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.3.1.7. Доплата педагогическим работникам за организацию обучения на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, при наличии соответствующего медицинского заключения.Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.3.1.8. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях.Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.3.1.9. Доплата за работу в Учреждениях, в том числе в структурных подразделениях Учреждений , расположенных в сельской местности.Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.Работникам Учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.3.3.2.Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.Работникам Учреждений устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.Работникам устанавливаются доплаты:за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской), оформление групповых помещений – в размере 5 - 15 процентов;за руководство учебно-методическими подразделениями, за инновационную деятельность – в размере 5 - 10 процентов;за классное руководство – в размере 5 - 60 процентов;за проверку тетрадей – в размере 3 - 20 процентов;за выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере 2 - 5 процентов.3.3.5. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1. и 3.3., рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки.**4. Выплаты стимулирующего характера,****порядок, размеры и условия их применения**4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Учреждении.4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки в процентахот должностного оклада |
| До 3 лет | 12 |
| От 3 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| От 15 и более | 30 |

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

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

4.1.3.Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренных в подпунктах 4.1.1. и 4.1.2., рассчитывается исходя:из должностного оклада;из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:время работы в Учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;время работы на предприятиях, в Учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;время обучения работников Учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в Учреждения;время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными организациями;время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.4.2.1. Надбавка за наличие почетного звания.Работникам Учреждений устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной организации.4.2.2. Доплата за категорийность водителям:

|  |  |
| --- | --- |
| Вид доплаты | Размеры доплаты в процентах от должностного оклада |
| За наличие категорий «B», «C», «D», «E», или «B», «C», «D», «BE», или «B», «C», «D», «CE» | 20 |
| За наличие категорий «B», «C», «E», или «B», «C», «BE», или «B», «C», «CE», или «B», «C», «D», или «D» | 10 |

4.2.3. Надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы.Надбавка за напряженность, интенсивность работы устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.Критериями определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются показатели эффективности деятельности Учреждения, утвержденные руководителем Учреждения. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом Учреждения.4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Учреждения, утвержденные руководителем Учреждения. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом Учреждения.4.4. Премиальные выплаты по итогам работы.Премия по итогам работы:за месяц,за учебный год (календарный год).Показателями премирования по итогам работы являются:инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.4.5.Работникам образовательных Учреждений, являющимся членами Профсоюза, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.Выплата единовременного пособия производится за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного Учреждения.**5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей****и заместителей руководителя Учреждений**5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются Управлением образования Верховажского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя.Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения определяются руководителем Учреждения.5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя Учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
| Руководитель | 6000,0 |
| Заместитель руководителя | 4500,0 |
| Руководитель структурного подразделения | 4000,0 |

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Учреждения.В должностные оклады руководителей, заместителей руководителя, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный пунктом 2.8 настоящего Постановления. 5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителей, заместителей руководителя - общеобразовательных Учреждений в размере от 1 до 1,6, - дошкольных образовательных Учреждений, - в размере от 0,5 до 1,6, - учреждений дополнительного образования – в размере от 0,5 до 1,6.Порядок установления персонального коэффициента определяется Управлением образования исходя из объемных показателей деятельности Учреждения: численности работников Учреждения, количества обучающихся, сменности работы Учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением.5.5. Коэффициент уровня образования:

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

5.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории (присвоенной до 1 января 2011 года):

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационная категория | Размеры коэффициентов |
| Высшая категория | 1,40 |
| Первая категория | 1,25 |

5.6.1. При подтверждении соответствия занимаемой должности руководителями, заместителями руководителя устанавливается коэффициент в размере 1.40.5.7. Коэффициент наполняемости Учреждения.5.7.1. Коэффициент наполняемости Учреждения рассчитывается по формуле:Кн = 0,5 x (1 + Ф / N), где:Кн - коэффициент наполняемости Учреждения;Ф - фактическое количество обучающихся в Учреждении (по списочному составу);N - нормативная наполняемость Учреждения,N = SUM Nki x pi , где:Nki - норматив наполняемости i-го класса (группы);pi - количество i-х классов (групп) в параллели.Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.5.7.2. Коэффициент наполняемости Учреждения на текущий год определяется по состоянию на 1 сентября текущего года.5.7.3. Коэффициент наполняемости Учреждения определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.5.7.4. Коэффициент наполняемости Учреждения не может превышать 1.5.8. Руководителям, заместителям руководителей устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:5.8.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.5.8.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года №579.5.8.1.2. Доплата за работу в общеобразовательных Учреждениях (отделениях, классах, группах),осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.В общеобразовательных Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, руководителю учреждения устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.В образовательных Учреждениях, имеющих классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной, в размере 15 процентов должностного оклада.Если классы (группы) созданы в общеобразовательных Учреждениях, имеющих в своей структуре интернат, то доплата устанавливается руководителю или одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из специальных (коррекционных) классов (групп) не ниже нормативной, в размере 20 процентов должностного оклада.5.8.1.3. Доплата за работу в общеобразовательных Учреждениях, имеющих в своей структуре интернат.Указанная доплата устанавливается руководителю в размере 15 процентов должностного оклада.5.8.1.4. Доплата за работу в Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности.Руководителям, заместителям руководителя Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, в том числе по программам реализации ФГОС углубленного уровня, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.5.8.1.5. Доплата за работу в Учреждении, в том числе в структурных подразделениях Учреждения, расположенных в сельской местности.Указанная доплата устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.5.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.5.8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.5.8.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.Руководителям, заместителям руководителей Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.5.8.3.2. Доплата за руководство Учреждением, региональной инновационной площадкой, базовым общеобразовательным Учреждением, центром дистанционного образования. Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и центров, в размере 20 процентов должностного оклада.5.9. Руководителям и заместителям руководителей Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера:5.9.1. Надбавка за непрерывный стаж работы.5.9.1.1. Надбавка за стаж работы руководителю и заместителю руководителя Учреждения устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер выплат в процентахот должностного оклада |
| До 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет  | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 и более | 40 |

5.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:время работы в Учреждении на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;время работы на предприятиях, в организациях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных Учреждениях;время обучения работников Учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в Учреждение;время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением;время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающего право на получение выплаты, в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.5.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.5.9.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя, производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.5.9.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.5.9.2. Выплаты за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы.5.9.2.1. Надбавка за наличие почетного звания.Руководителям и заместителям руководителей Учреждений устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.5.9.2.2. Надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы.Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничена.Критериями определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются показатели эффективности деятельности руководителей Учреждений, утвержденные учредителем Учреждения. Для руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается Учредителем в соответствии с локальным актом Управления образования. Для заместителей руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом Управления образования.5.9.3. Выплаты за качество выполняемых работ.5.9.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения, утвержденные учредителем Учреждения. Для руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается учредителем Учреждения в соответствии с локальным актом Управления образования.Для заместителей руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальным актом.5.9.4. Премиальные выплаты по итогам работы.Премия по итогам работы:за месяц,за учебный год (календарный год).Показателями премирования по итогам работы являются:инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,активное участие в развитии региональной системы образования,качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.Размер премии руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом Управления образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности. Размер премии заместителю руководителя устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.5.9.5.Руководителям, заместителям руководителей образовательных Учреждений, являющимся членами Профсоюза, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.Выплата единовременного пособия производится за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного Учреждения.**6. Порядок формирования фонда оплаты труда****муниципальных образовательных учреждений**6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:а) должностных окладов;б) выплат компенсационного характера;в) выплат стимулирующего характера.6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований на оплату труда работников Учреждения, установленного постановлением Правительства области, средств из муниципального бюджета, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.6.3. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется Управлением образования, в ведении которого находится Учреждение.6.4. На выплаты стимулирующего характера Учреждениям направляется до 30 процентов фонда оплаты труда.6.5. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.Материальная помощь работникам оказывается:работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника;руководителю Учреждения - по решению Управления образования на основании письменного заявления руководителя Учреждения.Приложение 1к Положению по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Верховажского муниципального района**НАПОЛНЯЕМОСТЬ КЛАССОВ (ГРУПП) УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ПРИМЕНЯЕМАЯ ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА** **НАПОЛНЯЕМОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |
| --- | --- |
| Виды образовательных организаций, классов (групп) | Наполняемость классов (групп), чел. |
| Общеобразовательные Учреждения |  |
| общеобразовательные классы | 25 |
| Общеобразовательные Учреждения, имеющие в своей структуре интернат | 20 |
| Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности | 20 |
| Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных Учреждений | 12 |
| Учреждения дополнительного образования детей | 10 |
| Специальные (коррекционные) учреждения для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях и классы специальных (коррекционных) образовательных учреждений. | 5 - 12 |

Приложение 2к Положению по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Верховажского муниципального района**ПОЛОЖЕНИЕ** **о выплатах стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений Верховажского муниципального района**1. Настоящее Положение разработано  в соответствии с Трудовым Кодексом  Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,  Законом Вологодской области от 17.10.2008 года №1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета»и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Вологодской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации руководителей общеобразовательных учреждений к повышению качества образовательного процесса.2. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера за качество работы руководителям образовательных учреждений, а также показатели оценки качества деятельности руководителей образовательных учреждений. 3. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда тех общеобразовательных учреждений, где они работают, в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.4. Установление выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда руководителей образовательных учреждений носит государственно-общественный характер.6. Доля средств, направляемых образовательным учреждением на стимулирующие выплаты руководителю, составляет до 15% стимулирующей части фонда заработной платы образовательного учреждения, и определяется ежемесячно комиссией Управления образования в зависимости от размера стимулирующей части фонда заработной платы образовательного учреждения.7. Выплаты стимулирующего характера начисляются руководителям образовательных учреждений ежемесячно.8. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются за достигнутые результаты на основании показателей оценки его деятельности согласно пункту 13 настоящего Положения. 9. Распределение выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений по результатам труда производится комиссией Управления образования по согласованию с выборным органом районной профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается приказом начальника Управления образования.10. Размер стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений устанавливается приказом Управления образования на основании протокола комиссии по согласованию с выборным органом районной организации профсоюза в соответствии с **пунктом 14 настоящего положения**.**11. Установление выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений производится в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения**.12. Премии руководителям образовательных учреждений могут начисляться из стимулирующего фонда ОУ приказом Управления образования в течение месяца (квартала) по следующим основаниям:* за качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) муниципального, регионального или всероссийского уровней;
* за активное участие в развитии региональной и (или) муниципальной системы образования,
* за многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам руководителей образовательных учреждений;
* за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений финансовой дисциплины;
* за участие в государственно-общественных органах управления образованием на муниципальном или областном уровнях.

13. Показатели деятельности руководителей образовательных учреждений при установлении стимулирующих выплат: 13.1 Показатели эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Показатели** | **Шкала** |
| **1.** | **Обеспечение доступности и качества общего образования** |  |
| 1.1 | Сохранение контингента обучающихся, в т.ч. отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах | 0-3 |
| 1.2 | Организация проживания учащихся в пришкольном интернате | 0-2 |
| 1.3 | Организация подвоза обучающихся | 0-3 |
| 1.4 | Достижении учащимися более высоких показателей успеваемости и качества знаний в сравнении с предыдущим периодом | 0-5 |
| 1.5 | Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов на муниципальном и региональном уровнях | 0-3 |
| 1.6 | Показатели качества обученности по итогам независимой экспертизы (ЕГЭ, новая форма итоговой аттестации в 9 классе) | 0-5 |
| 1.7 | Наличие выпускников, награжденных медалями | 0-2 |
| 1.8 | Доля выпускников, продолжающих обучение в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования | 0-2 |
| **2.** | **Инновационная деятельность** |  |
| 2.1 | Работа в режиме муниципальной инновационной площадки | 0-2 |
| 2.2 | Работа в режиме базовой школы | 0-3 |
| 2.3 | Организация профильного обучения на 3 ступени образования | 0-3 |
| 2.4 | Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, в т.ч. компьютерные и Интернет-технологии | 0-2 |
| 2.5 | Наличие школьной медиатеки, АРМ учителя | 0-2 |
| 2.6 | Доля педагогов, работающих по инновационным программам, участвующих в экспериментальной работе | 0-2 |
| **3.** | **Создание условий для осуществления** **учебно-воспитательного процесса** |  |
| 3.1 | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и др.) | 0-3 |
| 3.2 | Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режимы и т.п.) | 0-3 |
| 3.3 | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимого объема текущего ремонта | 0-3 |
| 3.4 | Создание на базе общеобразовательного учреждения пункта проведения единого государственного экзамена | 0-2 |
| 3.5 | Выполнение требований к оформлению учреждения, кабинетов и состоянию пришкольной территории | 0-3 |
| **4.** | **Кадровое обеспечение** |  |
| 4.1 | Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (соответствие образования и уровня квалификации преподаваемому предмету)Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов | 0-4 |
| 4.2 | Развитие педагогического творчества (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях)на муниципальном и региональном уровнях | 0-3 |
| 4.3 | Доля педагогических и руководящих работников, повысивших квалификацию на образовательных курсах и прошедших различные формы межкурсовой подготовки, в том числе в области информационно-коммуникационных технологий | 0-3 |
| 4.4 | Наличие достижений в конкурсных отборах в рамках приоритетного национального проекта «Образование», грантах и др. | 0-3 |
| **5.** | **Эффективность управленческой деятельности** |  |
| 5.1 | Состояние нормативно - правового обеспечения функционирования и развития образовательного учреждения | 0-5 |
| 5.2 | Организация деятельности в учреждении органов государственно-общественного управления | 0-3 |
| 5.3 | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов) | 0-3 |
| 5.4 | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения | 0-2 |
| 5.5 | Привлечение внебюджетных средств  | 0-2 |
| 5.6 | Наличие доступной и открытой информации об учреждении (сайт, школьная пресса, ежегодные публичные доклады) | 0-2 |
| **6.** | **Сохранение здоровья обучающихся** |  |
| 6.1 | Доля детей, охваченных горячим питанием | 0-3 |
| 6.2 | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья школьников (праздники здоровья, спартакиады и др.) | 0-2 |
| 6.3 | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда) | 0-2 |
| 6.4 | Охват обучающихся спортивно-массовой работой и ее результативность  | 0-3 |
| 6.5 | Организация отдыха и оздоровления школьников в каникулярное время, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления | 0-3 |
| 6.6 | Наличие и реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д. | 0-3 |
| **7.** | **Результативность воспитания** |  |
| 7.1 | Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися | 0-3 |
| 7.2 | Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, областного, федерального уровней  | 0-3 |
| 7.3 | Занятость учащихся во внеурочное время, организация различных форм внеклассной и внешкольной работы | 0-3 |
|  | **Итого максимальное количество баллов** | **108** |

13.2 Показатели деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Показатели** | **Шкала** |
| **1.** | **Обеспечение доступности и качества общего образования** |  |
| 1.1 | Количество и наполняемость групп | 0-5 |
| 1.2 | Выполнение плана детодней | 0-3 |
| 1.3 | Работа с семьями детей, не посещающих ДОУ | 0-3 |
| 1.4 | Оказание дополнительных образовательных услуг | 0-3 |
| **2.** | **Инновационная деятельность** |  |
| 2.1 | Работа в режиме муниципальной инновационной площадки | 0-2 |
| 2.2 | Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, в т.ч. компьютерные и Интернет-технологии | 0-3 |
| 2.3 | Доля педагогов, работающих по инновационным программам, участвующих в экспериментальной работе | 0-2 |
| **3.** | **Создание условий для осуществления** **учебно-воспитательного процесса** |  |
| 3.1 | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и др.) | 0-3 |
| 3.2 | Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режимы и т.п.) | 0-3 |
| 3.3 | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимого объема текущего ремонта | 0-3 |
| 3.4 | Выполнение требований к оформлению учреждения, групповых помещений и состоянию территории, создание предметно-развивающей среды | 0-3 |
| **4.** | **Кадровое обеспечение** |  |
| 4.1 | Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (соответствие образования и уровня квалификации преподаваемому предмету)Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов | 0-4 |
| 4.2 | Развитие педагогического творчества (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях)на муниципальном и региональном уровнях | 0-3 |
| 4.3 | Доля педагогических и руководящих работников, повысивших квалификацию на образовательных курсах и прошедших различные формы межкурсовой подготовки, в том числе в области информационно-коммуникационных технологий | 0-3 |
| 4.4 | Наличие достижений в конкурсных отборах в рамках приоритетного национального проекта «Образование», грантах и др. | 0-3 |
| **5.** | **Эффективность управленческой деятельности** |  |
| 5.1 | Состояние нормативно - правового обеспечения функционирования и развития образовательного учреждения | 0-5 |
| 5.2 | Организация деятельности в учреждении органов государственно-общественного управления | 0-3 |
| 5.3 | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов) | 0-3 |
| 5.4 | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения | 0-2 |
| 5.5 | Привлечение внебюджетных средств  | 0-2 |
| 5.6 | Наличие доступной и открытой информации об учреждении (сайт, ежегодные публичные доклады) | 0-2 |
| **6.** | **Сохранение здоровья воспитанников** |  |
| 6.1 | Уровень заболеваемости воспитанников (количество дней, пропущенных 1 ребенком по болезни) | 0-3 |
| 6.2 | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников (праздники здоровья, спартакиады и др.) | 0-2 |
| 6.3 | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда) | 0-2 |
| 6.4 | Качество организации питания  | 0-3 |
| 6.5 | Наличие и реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д. | 0-3 |
| **7.** | **Результативность образовательного процесса** |  |
| 7.1 | Качество выполнения образовательных программ | 0-3 |
| 7.2 | Качество готовности выпускников к школьному обучению  | 0-3 |
| 7.3 | Количество детей, участвующих в конкурсах различного уровня | 0-3 |
|  | **Итого максимальное количество баллов** | **85** |

13.3 Показатели деятельности руководителей учреждений дополнительного образования:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Показатели** | **Шкала** |
| **1.** | **Обеспечение доступности и качества общего образования** |  |
| 1.1 | Сохранение контингента обучающихся | 0-3 |
| 1.2 | Достижение учащимися более высоких показателей освоения образовательных программ в сравнении с предыдущим периодом | 0-5 |
| 1.3 | Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов на муниципальном и региональном уровнях | 0-3 |
| **2.** | **Инновационная деятельность** |  |
| 2.1 | Работа в режиме муниципальной инновационной площадки | 0-2 |
| 2.2 | Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, в т.ч. компьютерные и Интернет-технологии | 0-2 |
| 2.3 | Доля педагогов, работающих по инновационным программам, участвующих в экспериментальной работе | 0-2 |
| **3.** | **Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса** |  |
| 3.1 | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и др.) | 0-3 |
| 3.2 | Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой, питьевой режимы и т.п.) | 0-3 |
| 3.3 | Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимого объема текущего ремонта | 0-3 |
| 3.4 | Выполнение требований к оформлению учреждения, кабинетов и состоянию территории учреждения | 0-3 |
| **4.** | **Кадровое обеспечение** |  |
| 4.1 | Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав (соответствие образования и уровня квалификации преподаваемому предмету)Стабильность педагогического коллектива, привлечение молодых специалистов | 0-4 |
| 4.2 | Развитие педагогического творчества (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях)на муниципальном и региональном уровнях | 0-3 |
| 4.3 | Доля педагогических и руководящих работников, повысивших квалификацию на образовательных курсах и прошедших различные формы межкурсовой подготовки, в том числе в области информационно-коммуникационных технологий | 0-3 |
| 4.4 | Наличие достижений в конкурсных отборах в рамках приоритетного национального проекта «Образование», грантах и др. | 0-3 |
| **5.** | **Эффективность управленческой деятельности** |  |
| 5.1 | Состояние нормативно - правового обеспечения функционирования и развития образовательного учреждения | 0-5 |
| 5.2 | Организация деятельности в учреждении органов государственно-общественного управления | 0-3 |
| 5.3 | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов) | 0-3 |
| 5.4 | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения | 0-2 |
| 5.5 | Привлечение внебюджетных средств  | 0-2 |
| 5.6 | Наличие доступной и открытой информации об учреждении (сайт, пресса, ежегодные публичные доклады) | 0-2 |
| **6.** | **Сохранение здоровья обучающихся** |  |
| 6.1 | Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады и др.) | 0-2 |
| 6.2 | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда) | 0-2 |
| 6.3 | Организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья | 0-3 |
| 6.4 | Организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления | 0-3 |
| 6.5 | Наличие и реализация в учреждении Программы здоровья, в том числе системы профилактики заболеваний, негативных зависимостей и т.д. | 0-3 |
|  | **Итого максимальное количество баллов** | **72** |

14. Методика оценки качества профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения.14.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.14.2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов. 14.3. Размер выплаты стимулирующего характера в денежном выражении каждому руководителю образовательного учреждения определяется по следующей формуле:СНр = , где:СНр- стимулирующая выплата конкретному руководителю;Фсн- фонд стимулирующих выплат;СБв - сумма баллов всех руководителей образовательных учреждений, получающих стимулирующие выплаты;СБр - сумма баллов конкретного руководителя образовательного учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.**15. Регламент установления выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений**15.1. Регламент определяет порядок назначения стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений, которые устанавливаются в форме ежемесячных выплат. 15.2. Для оценки профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений ежегодно создается комиссия в количестве не более 5 человек.15.3. В состав комиссии входят представители Управления образования, выборного органа районной профсоюзной организации.15.4. Персональный состав комиссии и его председатель утверждается приказом Управления образования.15.5. Заседания комиссии проводятся ежемесячно.15.6. Руководители образовательных учреждений по запросу направляют председателю комиссии необходимые сведения и информационно-аналитические материалы о деятельности образовательного учреждения.15.7. На заседании комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю. 15.8. Председатель комиссии знакомит каждого руководителя образовательного учреждения с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.15.9. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя. Если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем экспертной комиссии и руководителем образовательного учреждения и передаётся вместе с показателями по данному руководителю образовательного учреждения для вынесения окончательного решения в управление образования.15.10. Председатель комиссии составляет сводный протокол по всем руководителям образовательных учреждений в разрезе показателей, итогового балла по каждому руководителю, суммой всех итоговых баллов и передает его в Управление образования.* 1. Управление образования:
	+ определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих выплат каждому руководителю путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих выплат на общее число баллов всех руководителей образовательных учреждений;
	+ устанавливает выплату в денежном выражении каждому руководителю образовательного учреждения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым руководителем;

издает соответствующий приказ.Приложение 3к Коллективному договору МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад» на 2019-2022 годы |
| **«СОГЛАСОВАНО»** | **«УТВЕРЖДАЮ»** |
| Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.В.Суханова Протокол № \_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_г.  | Директор МБОУ «Климушинская начальнаяшкола-детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Бубенцова Приказ №\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.М.П. |

**Положение**

**по распределению стимулирующих выплат работникам**

**МБОУ«Климушинская начальная школа – детский сад»**

**1. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании»,Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,  Законом Вологодской области №1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Положением об оплате труда работников МОУ Верховажского муниципального района, утвержденным Постановлением Главы

Верховажского муниципального района от 07.04.2009 года, приказом Управления образования № 122 от 21.08.2013 года, согласованным с Верховажской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФи другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Вологодской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления

мотивации работников общеобразовательного процесса.

 1.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (в том числе премиальных) устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы учреждения, утверждаемых ее руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета.

 1.3.Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников носит государственно-общественный характер.

1.4.Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения за качественные показатели результативности труда, а также выплата премий осуществляются за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.5. По решению руководителя образовательного учреждения, принятому по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения, стимулирующий фонд оплаты труда разделен на фонд стимулирующих надбавок и премиальный фонд, составляющий не более 20 % стимулирующего фонда.

1.6.Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения по представлению руководителя образовательного учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников образовательного учреждения, принимаемыми образовательным учреждением самостоятельно, по каждой категории работников отдельно.

1.7. Руководитель образовательного учреждения не чаще чем два раза в год представляет в экспертную комиссию образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

1.8. Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения определяется решением органа самоуправления образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, в соответствии с методикой расчета стимулирующих надбавок, принимаемой образовательным учреждением самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом.

**1.9.Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяется соответствующим регламентом,** принимаемым образовательным учреждением самостоятельно по согласованию с выборным профсоюзным органом.

**2. Показатели эффективности деятельности работников образовательного учреждения.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование категории работников** | **Показатели оценки** | **Степень достижения** |
| Педагогические работники  | общие показатели уровня развития обучающихся образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы школьного образования  |  |
|  | достижение воспитанниками более высоких показателейразвития в сравнении с предыдущим периодом  |  |
|  | низкий, по сравнению с муниципальным, уровеньзаболеваемости воспитанников  |  |
|  | организация предметно-развивающей среды в групповыхпомещениях, кабинетах специалистов, музыкальном испортивном залах, игротеках  |  |
|  | взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствиеконфликтных ситуаций  |  |
|  | своевременное и качественное оформление документации  |  |
| отсутствие нарушений законодательства в деятельности образовательного учреждения по итогам проверочных мероприятий |  |
| реализация плана мероприятий по профилактике правонарушений обучающихся |  |
|  | количество проектов, реализуемых в образовательном учреждении (экскурсионных и экспедиционных, групповых и индивидуальных учебных, социальных, др.) |  |
|  | доля обучающихся, воспитанников, участвующих в олимпиадах и иных конкурсах от общей численности обучающихся. |  |
|  | высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса  |  |
|  | качественная организация работы общественныхорганов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и т.д.)  |  |
|  | реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся |  |
|  | поддержание благоприятного психологического климата в коллективе  |  |
|  | доля обучающихся, участвующих в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях |  |
|  | наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.доля родителей, участвующих в мероприятиях образовательного учреждения, от общего числа родителей |  |
| Заместитель руковод. по АХЧ  | обеспечение санитарно-гигиенических условий впомещениях ОУ  |  |
|  | обеспечение выполнения требований пожарной иэлектробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ОУ  |  |
|  | обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ  |  |
| Обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, рабочий по зданию)  | проведение генеральных уборок  |  |
|  | содержание помещений и территории ОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений |  |
|  | оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок  |  |
|  | для помощников воспитателей: помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса  |  |
|  | участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)  |  |
|  | другие  |  |

## 3. Методика оценки качества образовательной деятельности работников образовательного учреждения.

* 1. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.
	2. Деятельность работника по каждому из показателей оценивается баллами в зависимости от степени достижения результатов.
	3. Максимальное количество баллов по каждому показателю определяется для каждой категории работников отдельно.
	4. Каждый балл содержит мотивированное обоснование или определяет степень достижения данного показателя.
	5. Размер надбавки стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

СНр =  ;,

где:

СНр- стимулирующая выплата конкретному работнику;

Фсн- фонд стимулирующих выплат;

СБв - сумма баллов всех работников образовательного учреждения;

СБр - сумма баллов конкретного работника образовательного учреждения по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

 **4. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.**

4.1. Для оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения

 ежегодно создается экспертная комиссия в количестве не более 5 человек.

* 1. В состав экспертной комиссии входят представители администрации образовательной организации, профсоюзного комитета, совета педагогов (иного аналогичного органа образовательной организации), органов государственно-общественного управления.
	2. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.
	3. Заседания экспертной комиссии проводятся не чаще чем два раза в год – в январе и (или) июне (или по решению образовательного учреждения – раз в месяц).
	4. Руководитель образовательного учреждения представляет в экспертную комиссию

 аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся

 основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий

 период деятельности.

* 1. На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.
	2. Экспертная комиссия:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех работников образовательного учреждения ;

- устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником;

- передает итоговый протокол руководителю образовательной организации.

* 1. Председатель экспертной комиссии знакомит каждого работника образовательного учреждения с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.
	2. Руководитель образовательной организации на основании итогового протокола издает

 соответствующий распорядительный документ об установлении стимулирующих надбавок

 работникам образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным

 органом.

* 1. В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда в течение полугодия

руководитель общеобразовательного учреждения имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, предупредив об этом работников письменно не менее чем за двамесяца.

* 1. Выплата премий работникам общеобразовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя общеобразовательного учреждения, принимаемого по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

4.12. Порядок и размеры премирования работников общеобразовательного учреждения разрабатываются администрацией общеобразовательного учреждения и принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом и с учетом мнения органа самоуправления общеобразовательного учреждения

 Приложение 4

к Коллективному договору МБОУ «Климушинская начальная школа – детский на 2019-2022 годы

|  |  |
| --- | --- |
| **«СОГЛАСОВАНО»** | **«УТВЕРЖДАЮ»** |
| Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ю.В.Суханова Протокол № \_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_г.  | Директор МБОУ «Климушинская начальнаяшкола-детский сад»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.В.Бубенцова Приказ №\_\_\_от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.М.П. |

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о предоставлении педагогическим работникам МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад»**

**длительного отпуска сроком до одного года.**

1. Настоящее Положение разработано на основе приказа Министерства образования и науки Российской Федерации«Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» от 31 мая 2016 года № 644, определяющего правила и условия предоставления длительного, сроком до одного года, отпуска (далее - длительного отпуска), не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

2. Педагогические работники до 1 января текущего года подают заявление о предоставлении отпуска в следующем учебном году на имя руководителя образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения принимает решение о предоставлении длительного отпуска за два месяца до сроканачала отпуска,о котором в заявлении просит работник.

3. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска и невозможности их одновременного удовлетворения устанавливается очередность предоставления отпусков в зависимости от даты подачи заявления. Прием и учет заявлений в специальном журнале ведет директор.

4. Преимущественным правом на предоставление длительного отпуска пользуются педагогические работники:

- нуждающиеся в длительном лечении и реабилитации;

- имеющие больший стаж работы в данном образовательном учреждении;

- имеющие детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет);

- обучающиеся заочно в педагогических высших учебных заведениях на выпускных курсах, в аспирантуре и докторантуре.

5. Продолжительность длительного отпуска (не более одного года) определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом необходимости нормального обеспечения и осуществления учебно-образовательного (воспитательного) процесса

6. Разделение длительного отпуска на части не производится. Отзыв работника из длительного отпуска возможен только с его согласия. Оставшаяся часть отпуска работнику предоставляется в удобное для работника время, не нарушающее учебно-воспитательный процесс.

7. В случае болезни работника в период его нахождения в длительном отпуске листок нетрудоспособности оплачивается частично за счет средств, полученных учреждением отприносящей доход деятельности), а длительный отпуск на количество дней нетрудоспособности не продлевается.

8. При исполнении педагогически работником во время длительного отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, отпуск продлевается на количество дней, затраченных на выполнение государственных обязанностей.

9. Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, предоставляется также,как и основным работникам.

10. Оплата длительного отпуска производится за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности в размере двух тысяч рублей. Порядок оплаты отпуска: определенная сумма (две тысячи рублей) раз в полугодие ).

11. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо использован непосредственно перед ним.

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность) и непрерывный трудовой стаж.

13. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске, когда он фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (в том числе коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, трудовым договором сохранялось место работы (должность), включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

14. Очередной отпуск предоставляется педагогическому работнику, приступившему к работе, в соответствии с очередностью (графиком) предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

15. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске в специальный стаж педагогической деятельности, дающий право на назначение страховой пенсии по старости досрочно (25-ть лет), не засчитывается.

16. Возможен досрочный выход педагогического работника из отпуска, если на его место и на срок, обозначенный в его заявлении, не принят другой работник.

17. Расторжение трудового договора с педагогическим работником по его инициативе во время нахождения в длительном отпуске производится в соответствии с трудовым законодательством.

|  |
| --- |
|  Приложение 5к Коллективному договору МБОУ «Климушинская начальная школа – детский на 2019-2022 годы |

**Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим в размере 12%**

**1. Виды работ, на которых устанавливаются доплаты в размере 12 % должностного оклада:**

1.1. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.2. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.3. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,

1.4. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

1.5. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

1.6.Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

1.7. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

Приложение 6

к Коллективному договору МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад»

 на 2019-2022 годы

**Перечень**

**профессий и должностей работников образовательных организаций, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день**

|  |
| --- |
|  |
| **Наименование профессии, должности** | **Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях** | **Продолжительность рабочего дня в часах** |
| 1. | Повар постоянно работающий у плиты | Не менее 7 |  |
| 2. | Рабочие прачечных, занятые:а) в стиральном цехе или отделении (сушильщик белья, машинист по стирке спецодежды)г) на стирке замочке заразного белья и спецодеждыд) на стирке белья и спецодежды вручную | Не менее 71414 | 66 |

|  |
| --- |
| Приложение 7к Коллективному договору МБОУ «Климушинскаяначальная школа – детский сад» на 2019-2022 годы |

**Нормы**

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) | Основание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | \*Дворник; уборщик территорий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  | 1 шт. | п. 23 приказаМинтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н  |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| Сапоги резиновые с защитнымподноском | 1 пара |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 2. | Кладовщик | При работе с прочими грузами,материалами: | п. 49 приказаМинтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| Халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| 3. | Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды  | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 115 приказаМинтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный |
| Перчатки с полимерным покрытием  | 12пар |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные |
| 4. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  | 1 шт. | п. 135 приказаМинтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Сапоги резиновые с защитнымподноском | 1 пара |
| Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| Щиток защитный лицевой или | до износа |
| Очки защитные | до износа |
| Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие | до износа |
| 5. | \*Сторож (вахтер) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 163 приказаМинтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Сапоги резиновые с защитнымподноском | 1 пара |
| Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| 6. | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 171 приказаМинтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. |
| Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |
| 7. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 189 приказаМинтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  | 1 комплект |
| Сапоги резиновые с защитнымподноском | 1 пара |
| Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар |
| Перчатки с точечным покрытием | до износа |
| Боты или галоши диэлектрические | дежурные |
| Перчатки диэлектрические | дежурные |
| Щиток защитный лицевой или | до износа |
| Очки защитные | до износа |
| Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее  | до износа |
| 8. | Пекарь; повар; помощник повара; кондитер | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п.122 приказаМинтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| 9. | Кухонный рабочий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 60 приказаМинтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н  |
| Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект |
| Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 6 пар |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| При работе в овощехранилищах дополнительно: |
| Жилет утепленный | 1 шт. |
| \*Валенки с резиновым низом | по поясам |
| 10. | Мойщик посуды | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п.92 приказаМинтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н  |
| Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. |
| Нарукавники из полимерных материалов | до износа |
| Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар |

\*Примечание: Вологодская область относится III климатическому поясу.

Приложение 8

к Коллективному договору МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад»

 на 2019-2022 годы

 **Перечень**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п./п.  | Наименование профессий | Наименование санодежды, санобуви и санпринадлежностей | Срок носки в месяцах | Основание |
| 1. | Воспитатель дошкольного учреждения | Халат светлого тона хлопчатобумажный | 1 шт. | п.19.6, СанПиН 2.4.1.3049-13 |
| 2. | Помощник воспитателя, мл.воспитатель | Халат светлого тона хлопчатобумажныйДополнительно:- для раздачи пищи- фартук, колпак или косынка;-для мытья посуды-фартук;-для уборки пола специальный (темный) халат. | 1 шт.1 шт1 шт.1 шт. | п.п. 19.6, 19.8, СанПиН 2.4.1.3049-13 |

|  |
| --- |
|   Приложение 9 к Коллективному договору МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад» на 2019-2022 годы |

 **Рекомендуемый перечень**

**профессий и должностей работников, занятых на работах,**

**связанных с загрязнениями, получающих бесплатно**

**смывающие и обезвреживающие средства**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Профессия или должность  | Наименование работ и производственных факторов | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Норма выдачина 1 месяц (гр.)  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Уборщик служебных помещений | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств | Защитные средства (средства гидрофобного действия) | 100 мл. |
| Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств.  | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 2. | Уборщик производственных помещений | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств | Защитные средства (средства гидрофобного действия) | 100 мл. |
| Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств. | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 3. | Кухонный рабочий | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств | Защитные средства (средства гидрофобного действия) | 100 мл. |
| Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 4. | Сторож | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) | 100 мл. |
| Работы, выполняемые в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных | Средства для защиты от укусов членистоногих | 200 мл. |
| Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Работы, выполняемые в закрытой спецобуви | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| Средства гидрофобного действия, восстанавливающий крем | 100 мл. |
| 5. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Работы выполняемые в закрытой спецобуви | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| 6. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Работы, связанные с различными видами производственной пыли | Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу | 100 мл. |
| Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Работы, выполняемые в закрытой спецобуви | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| Работы, выполняемые в резиновых перчатках | Регенерирующие, восстанавливающий крем, эмульсии | 100 мл. |
| 7. | Дворник; уборщик территорий | Работы, связанные с различными видами производственной пыли | Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу | 100 мл. |
| Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) | 100 мл. |
| Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| Работы выполняемые в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных | Средства для защиты от укусов членистоногих | 200 мл. |
| Работы, выполняемые в закрытой спецобуви | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| 8. | Младший воспитатель | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). |
| Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии. | 100 мл. |
| 9. | Повар | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Работы при повышении требований к стерильности рук | Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл. |
| Работа с водой, водными растворами (предусмотренные технологией) | Регенерирующий, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 10. | Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| Работы с использованием дезинфицирующих средств | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 11. | Мойщик посуды | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;Водные растворы синтетических моющих средств, каустической соды, хлорсодержащих веществ | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук); | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| Защитный крем для рук гидрофобного действия | 100 мл. |
| Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук | 100 мл. |
| 12. | Кладовщик | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук). | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

Правила приобретения, выдачи, применения и организации хранения смывающих и (или) обезвреживающих средств устанавливаются Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», приложение №2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н.

**Защитные средства для рук:**

№ **1. Средство гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)**

Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами

№ **2. Средство гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)**

Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви

№ **3. Средства комбинированного действия**

Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в [пунктах 1](http://profkom.timacad.ru/OT/06_Mylo.htm#sub_1001) и [2](http://profkom.timacad.ru/OT/06_Mylo.htm#sub_1002) Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих или обезвреживающих средств, являющихся Приложением 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н.

№ **4 Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)**

Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра

№ **5 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)**

Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве

№ **6 Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)**

Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных

**Очищающие средства для рук**

№ **7 Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела**

Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями

№ **8Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства**

Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)

№ **9 Очищающие кремы, гели и пасты**

Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)

**Регенерирующие восстанавливающие средства**

№ **10. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии**

Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды

Работодатели самостоятельно составляют и утверждают перечень смывающих и обезвреживающих средств в зависимости от вида выполняемой работы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

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

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета и выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N \_\_\_\_**

УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Имя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отчество (при наличии) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Табельный номер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Структурное подразделение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Дата поступления на работу \_\_\_\_\_\_\_

Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое

структурное подразделение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и

(или) обезвреживающих средств:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Пункт Типовых норм | Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств | Единицаизмерения(г/мл) | Количествона год |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Оборотная сторона личной карточки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид смывающихи (или) обезвреживающих средств | Свидетельствоо государственнойрегистрации, сертификат соответствия | Выдано |
| дата | количество (г/мл) | способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы) | распискав получении |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_».

|  |
| --- |
|  Приложение 10к Коллективному договору МБОУ «Климушинская начальная школа – детский сад» на 2019-2022 годы |

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа**

**профсоюзной организации и согласования с выборным органом профсоюзной организации.**

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, прямо установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, применяется в соответствии со статьями 372, 373, 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Согласно статье 8 Трудового кодекса Российской Федерации настоящим Соглашением предусмотрена процедура согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации, которая применяется в соответствии со следующим порядком:

1. Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Договором при принятии локальных нормативных актов, перед принятием такого решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мнение по проекту в письменной форме.

3. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель соглашается с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При согласовании применения дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1. настоящего Договора, а также при увольнении по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, по пункту 10.5.2. настоящего Договора, работодатель направляет в соответствующий выборный орган профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия такого решения.

5. При применении дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1. и увольнении по пункту 10.5.2. настоящего Договора выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее семи рабочих дней со дня получения соответствующих документов направляет работодателю мнение по проекту в письменной форме.

6. В случае если выборный орган соответствующей профсоюзной организации выразил несогласие с решением работодателя о применении дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1. и увольнении по пункту 10.5.2. настоящего Договора, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

7. Принятые работодателем решения могут быть обжалованы в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.