

От работодателя:

Директор

«СОШ №2», г. Жиздра

 /В.И.Медникова /  
«09» 01 2020г.

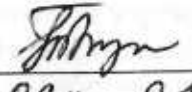
МП



От работников:

Председатель профсоюзного Комитета:

«СОШ №2», г. Жиздра

 /Т.Н.Бутенко/  
«09» 01 2020 г.

МП

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между муниципальным казенным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области и первичной профсоюзной организацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2020 – 2022 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива  
МКОУ «СОШ №2», г. Жиздра  
Жиздринского района Калужской области  
Протокол № 3 от «27» декабря 2019года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе социальной защиты населения администрации МР «Жиздринский район».

Регистрационный номер 1

Дата регистрации «09» января 2020 года

Ведущий специалист 

Е.Н.Сударева

МП



Жиздра 2020 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее - договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Жиздра Жиздринского района Калужской области, создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов.

Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Калужской области, Калужском областном трехстороннем соглашении между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017-2019 годы.

1.2. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками МКОУ «СОШ №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области в лице полномочного представителя – директор Медникова Валентина Ивановна, первичная профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета (далее – Профсоюз) – от имени работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Жиздра Жиздринского района Калужской области-являющихся членами Профсоюза, в лице председателя профсоюзного комитета – Бутенко Татьяна Николаевна.

Действие настоящего Коллективного Договора распространяется на работников муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области (далее – школа).

Коллективный договор распространяется на всех работников и работодателя школы. Работодатель и Профсоюз могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – 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 законодательством.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Коллективный договор школы не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективного договора. В Коллективном Договоре с учётом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законодательством и коллективным договором, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.4.2. В течение срока действия Коллективного Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному Договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного Договора, и доводятся до сведения работодателя, Профсоюза и работников школы.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по выполнению Коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Коллективный Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в период с 01.01.2020 года по 31.12.2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного Договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 года.

1.7. После уведомительной регистрации Коллективного Договора в установленном порядке руководитель школы доводит текст Коллективного Договора и изменения к нему до Профсоюза и работников школы. Текст Коллективного Договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте школы.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения (далее учреждение) и улучшения положения их работников, администрация школы и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в МКОУ «СОШ №2», г. Жиздра, результативности деятельности учреждения.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.2. Администрация школы:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности учреждений.

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию работников учреждения посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.3. Информировует Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию государственных программ Калужской области в сферах деятельности Министерства, затрагивающих социально-трудовые права работников. При необходимости организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии по установлению квалификационной категории педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых учреждению минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в межведомственных комиссиях, рабочих группах по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление указанных проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.8. Ведёт коллективные переговоры с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза и заключает коллективный договор на согласованных Сторонами условиях.

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

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организации, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.3.4. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников

2.3.7. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичной профсоюзной организации в проведении аттестации педагогических работников, состоящих в штате учреждения.

### **3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ.**

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным Договором обязательства и договорённости.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства в организации на локальном уровне.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе создаваемой школьной комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Коллективного Договора (далее - школьная комиссия), являющейся органом социального партнёрства на школьном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного Договора и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Коллективного Договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного Договора.

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемого Коллективного Договора в образовательном учреждении. Осуществлять систематический мониторинг, обобщать опыт, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования школьных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам в сфере школы.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии образовательной организации, информационной открытости системы образования и учёта мнения работников организации.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей одной стороны Коллективного Договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принятых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников школы.

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования в организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным Профсоюзом.

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В соответствии со ст. 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия членов профсоюзной комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников образовательного учреждения.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права для участия представителей профкома в работе Управляющего совета школы, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.3. Стороны согласились регулярно освещать на официальном сайте промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и выполнения Коллективного договора в образовательном учреждении.

#### 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учётом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа). Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

4.1.3.1- конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- 2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации:

1) участие в составлении программы учебных занятий;

2) составление планов учебных занятий;

3) ведение журнала в электронной форме;

- конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации:

1) ведение классного журнала;

2) составление плана работы классного руководителя.

Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале, дневниках обучающихся, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации школы.

4.1.3.2. - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); 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 учреждении показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники образовательного учреждения, реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.1.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики

должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных законодательством, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительными соглашениями к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области администрация школы и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

5.2. Работодатель с участием Профсоюза организации:

5.2.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её 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 квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 60%;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных законодательством;

- 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 законодательством;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании 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 её изменения, случаев установления верхнего предела, предусмотримых приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

в «порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);

- определения размеров выплат компенсационного 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 организации;

- минимальной заработной платы в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения

5.3. При разработке и утверждении в учреждении 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 результате 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).

5.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.5. МКОУ «СОШ №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области, реализующее общеобразовательные программы, учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников согласно приложению № 2 к Коллективному договору.

5.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.



5.7. Переработка рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утверждёнными приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утверждёнными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. МКОУ «СОШ №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области и Профсоюз договорились:

- производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы в прохождении аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае длительной болезни (не менее чем 4 месяца), длительного отпуска, предоставленного до одного года, сохранить за педагогическим работником условия оплаты труда с учё-

том имевшейся у работника квалификационной категории на один год после окончания болезни или выхода из указанного отпуска.

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права назначения страховой пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, специалистов других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.11.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.11.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.11.4. С целью поддержки молодых педагогических работников предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы согласно Закона Калужской области от 04.02.2005 г. № 25-ОЗ "О молодом специалисте в Калужской области" (в редакции Закона Калужской области от 02.02.2007 г. № 283-ОЗ).

5.11.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и допсоглашений к нему по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.11.6. Предусмотреть в положении об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20% к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

5.11.7. Отнести выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

5.12. В целях повышения социального статуса работника, престижа профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и Профсоюз образовательной организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с ч. 7 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.2.1. Предусмотреть в правилах внутреннего распорядка свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения Профсоюза.

Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. (см. Приложение № 7, п. 3.3.1.2)

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учётом мнения Профсоюза утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза школы.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отъезд работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, 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. При переносе отпуска по указанным причинам отдаётся предпочтение работнику в выборе новой даты начала отпуска.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, 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 за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТФ.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

6.8. Образовательное учреждение с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников (отца, матери, детей)) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке в количестве трёх календарных дней.

6.9. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (Ст. 262.2. Федеральный закон от 11.10.2018 г. № 360-ФЗ).

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Стороны договорились о нижеследующем:

Администрация школы:

7.1.1. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда.

7.2. Директор школы в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

7.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), на выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.2.3. Создает комиссию по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ.

7.2.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

7.2.5. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.6. Обеспечивает за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.2.7. Обеспечивает 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 пяти тысяч рублей.

7.2.8. Информировывает Профсоюз о несчастных случаях в организациях, а также причинах несчастных случаев, о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Предусматривает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и при проведении образовательной деятельности.

7.2.9. Обеспечивает доплату уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 20% от МРОТ.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

7.3.2. Осуществляет 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 технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним 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.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзной организации, способствует формированию и организации деятельности совместного ко-

итета (комиссии) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

## 8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

### 8.1. Администрация школы:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительно профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим из числа молодёжи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах организаций, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

8.1.3. Координирует деятельность учреждения направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала, в том числе сферы образования, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии, на формирование позитивного образа преподавателя, учителя в общественном сознании.

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала образовательного учреждения, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.5. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.6. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почётные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учётом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.7. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

### 8.2. Профсоюз:

8.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников.

### 8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников образовательных организаций.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников.

8.3.3. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации преподавательского состава (увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);
- повышению мобильности профессионального образования;
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.3.7. Содействуют созданию совета молодых педагогов и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.3.8. Содействуют созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда РФ и отраслевого пенсионного фонда.

8.4. Работодатель обеспечивает выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более % работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.5. Стороны предусматривают обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учётом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Калужской области и особенностей деятельности организаций; обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на предоставление мест для детей в дошкольных образовательных организациях на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведом-

- лением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
  - созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
  - недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;
  - созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приёмов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

## 9. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Аттестацию педагогических работников образовательного учреждения осуществлять в соответствии с законодательством.

9.1.2. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми школой.

9.1.3. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), осуществляется аттестационной комиссией, указанной в пункте 2.2.4 Коллективного договора.

9.1.4. Педагогическим работникам, награждённым государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями, почётными званиями: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другими почётными званиями СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленными для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; имеющими учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.5. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-члена Профсоюза, представлению руководителя образовательной организации по установленной форме согласно Приложению № 4 к настоящему Соглашению и ходатайству профсоюзного комитета.

9.1.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «Я в педагогике нашёл своё призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности, учредителями которых является Министерство образования и науки



Российской Федерации и министерство образования и науки Калужской области, по ходатайству педагогического совета и профсоюзного комитета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров всероссийских олимпиад, региональных этапов всероссийских олимпиад, лауреатов всероссийских научно – практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, организуемых Министерством образования и науки Российской Федерации, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по ходатайству педагогического совета и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

9.1.8. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и призёров конкурсов профессионального мастерства обучающихся, которые организованы министерством образования и науки Калужской области, может присваиваться первая квалификационная категория по ходатайству педагогического совета и профсоюзного комитета.

9.1.9. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник сферы образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета.

9.1.10. Аттестация педагогических работников в соответствии с подпунктами 9.1.4 – 9.1.9 раздела 9 настоящего Коллективного договора проводится на основании перечня документов согласно Приложению № 4а к настоящему Коллективному договору, направляемых в аттестационную комиссию.

9.1.11. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на всей территории Калужской области при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория.

9.2. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

9.3. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории».

9.4. Прохождение аттестации педагогическим работником в соответствии с разделом 9 Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019гг., продленного на период 2020-2022гг., возможно только в том случае, если педагогический работник не менее двух лет подряд до момента прохождения аттестации являлся членом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.5. Изменения 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 дого-

вора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

## 10. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организации:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организации;
- содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодёжи, воспитания здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

10.2.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

10.2.2. Содействует проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

10.2.3. Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности организации.

10.3. Администрация школы и Профсоюз предусматривают разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающимся в организациях, в соответствии с законодательством и коллективным договором.

10.4. Профсоюз обязуется:

10.4.1. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодёжи и повышению её профессионального уровня.

10.4.2. Предусматривать денежные средства на реализацию молодёжной политики.

10.4.3. Способствовать развитию творческой активности молодёжи.

10.4.4. Инициировать включение в коллективный договор учреждения разделов, содержащих положения по работе с молодёжью.

## 11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

11. Стороны исходят из того, что работодатель:

11.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

11.2. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

11.3. Обеспечивает другие льготы предусмотренные Положением о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Жиздра Жиздринского района Калужской области на 2019-2020 учебный год с 01.09.2019г. ( см. Приложение №6)

## 12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.99 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учётом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы; Калужского областного трёхстороннего Соглашения между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2020-2022годы, уставом и коллективным договором организации.

12.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

12.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

12.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта организации на расчётный счёт профсоюзной организации средств

в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

12.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, в том числе:

12.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

12.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.3.3. Члены выборных органов профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством и Соглашением.

12.3.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

Работодатель за счёт средств образовательного учреждения может устанавливать работникам, являющимся полномочными представителями работников в социальном партнёрстве – председателям первичных профсоюзных организаций, не освобождённым от основной работы (ст. 337 ТК РФ), стимулирующие выплаты с учётом следующих показателей эффективности и результативности работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления образовательного учреждения (внесение инициативных предложений по повышению эффективности образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективное разрешение конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения образовательной организации;

- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.).

Порядок и размер выплат определяется Положением об оплате труда образовательного учреждения и настоящим коллективным договором.

12.3.5. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявивших нарушение трудового законодательства, условий труда и учёбы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускаются. (ст. 3 ТК РФ).

12.3.6. Не допускается в течение 2 – х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федераль-

ным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учётом положений настоящего Соглашения.

12.4. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение 6 месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

12.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение вакантных должностей и т.п.

12.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

### 13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

#### 13. Первичная профсоюзная организация обязуется:

13.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе учреждения.

13.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников школы, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

13.4. Содействовать профессиональному росту работников школы.

13.5. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе путём:

- установления прямых договорных отношений с санаториями и профилакториями;

- оказания помощи в подборе и приобретении путёвок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья.

13.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором.

13.7. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства, положения об аттестации, локальных актов об оплате труда и компенсационных выплатах.

13.8. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников учреждения, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

13.9. Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения, а также работников.

13.10. Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

### 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

14.4. Стороны договорились, что:

14.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами.

14.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

14.3. Информация о выполнении Договора ежегодно рассматривается на совместном заседании администрации школы и профкома школы и доводится до сведения подведомственных учреждений.

14.4. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором.

14.4.1. Настоящий Коллективный Договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в отдел социальной защиты населения МР «Жиздринский район».

14.4.2. В период действия настоящего Договора Профсоюз не организует забастовок по вопросам, включённым в Договоре, при условии их выполнения. В случае возникновения забастовок ответственность сторон устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

14.5. Настоящий Договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

14.6. Переговоры по заключению нового Договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

## Положение

**о комиссии по заключению и реализации коллективного договора между администрацией и первичной профсоюзной организацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринаского района Калужской области о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2020-2022 годы**

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по заключению и реализации коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринаского района Калужской области о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2020-2022годы (далее комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнёрства в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Калужской области, коллективным договором.

1.2. Состав комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов комиссии определяется совместно каждой из сторон.

### 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1 Основными целями комиссии являются:

- решение системы социального партнёрства;
  - согласование социально-экономических интересов работников и работодателя в школе;
- регулирование социально-трудовых отношений в школе

2.2. Основными задачами комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации договора
- оказание содействия при разработке:
- решение коллективных договоров организаций;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников школы, установленных трудовым законодательством, уставам и коллективным договором;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в договор.

### 3. ПРАВА КОМИССИИ

3.1. Комиссия для выполнения целей и задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации договора и предотвращению коллективных трудовых споров в школе;
- контролировать ход выполнения договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- заслушивать на своих заседаниях отчёты представителей руководителя школы и профсоюзной организации по выполнению коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения договора;
- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению 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.

#### **4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ**

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы и с учётом необходимости оперативного решения возникающих вопросов в процессе реализации договора.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнёрства комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу комиссии организует председатель, избираемый (назначаемый) сторонами договора.

4.4. Председатель комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствует на заседаниях комиссии;
- утверждает состав рабочих групп, план и регламент работы комиссии;
- подписывает принятые решения комиссии.

4.5. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие договор

#### **5. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ**

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия договора.

5.2. В случае продления срока действия договора продлеваются и полномочия комиссии.



## **I. Особенности оплаты труда и отдельных категорий педагогических работников.**

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательном учреждении, реализующих:

- общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);
- образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);
- дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей».

## **II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки.**

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе за-

нения с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

## РЕКОМЕНДАЦИИ

о закреплении в коллективном договоре положений об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В коллективном договоре рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию установленную по должности, указанной в графе
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа, социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиля работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Представление на педагогического работника, претендующего на присвоение высшей квалификационной категории, на основании Коллективного договора

1. **Ф.И.О. (полностью)**

---



---

2. **Дата и год рождения**

---

3. **Место работы**

(полное наименование образовательной организации)

---

4. **Стаж педагогической работы по специальности**

---

5. **Занимаемая должность и дата назначения на эту должность**

---



---

Приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

---

6. **Дата назначения на эту должность в данной ОО, приказ № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_**

---

7. **Образование**

---



---

(полное наименование учебного заведения и год его окончания)

8. **Квалификация по диплому**

---

9. **Дата предыдущей аттестации по должности**

---

10. **Присвоение квалификационной категории, № и дата приказа**

---

11. **Заявленная квалификационная категория**

---

12. Образовательная программа, реализуемая педагогом \_\_\_\_\_

13. Учебная нагрузка, классы, группы, в которых работает педагог \_\_\_\_\_

14. Результаты учебных достижений учащихся (воспитанников) по годам обучения в межаттестационный период

Учебный год	Вид контроля (административный, выпускные экзамены, тестирование)	Дата проведения	классы	Всего учащихся	Участвовали в проверке (количество, %)	Справились без «2» (количество, %)	В т.ч. На «4» и «5»

15. Уровень личностного развития и творческих достижений учащихся (воспитанников) в межаттестационный период

Участие учащихся (воспитанников) во внеклассных формах работы	Учебный год	Количество участников	Результаты, победители, призёры (1 место, 2-3 места)
Олимпиады (районные, гор., обл.)			
Конкурсы (районные, гор., обл.)			
Спортивные соревнования (районные, гор., обл.)			
Выставки по труду, ИЗО и др.			

16. Уровень профессионализма и творческих достижений педагога в межаттестационный период

Уровень представления (муниципальный, региональный) с указанием названия мероприятия	Форма представления опыта работы	тема	Дата проведения мероприятия
Учебный год	Название конкурса	Уровень конкурса (муниципальный, региональный) с указанием названия мероприятия	Результаты (участник, лауреат, победитель)

17. Сведения об общественной активности педагога (руководство методическим объединением, участие в деятельности профсоюзного комитета, органов общественного управления ОУ и т. п.)

## Рекомендации для прохождения аттестации

---

---

М.П.

Руководитель ОУ \_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

**Перечень документов, представляемых в аттестационную комиссию для аттестации педагогических работников в соответствии с подпунктами 9.1.4. – 9.1.9. раздела 9 «Аттестация педагогических работников» настоящего Коллективного договора**

### **Пункт 9.1.4.**

1. Ксерокопия последнего аттестационного листа.
2. Ксерокопия трудовой книжки.
3. Ходатайство руководителя.
4. Ходатайство профсоюзного комитета.
5. Заверенная копия удостоверения о звании (учёной степени).

### **Пункт 9.1.5.**

1. Ксерокопия последнего аттестационного листа.
2. Ксерокопия трудовой книжки.
3. Представление руководителя (приложить: грамоты, дипломы, благодарности (благодарственные письма), свидетельства, сертификаты, программы семинаров, приказы и др.).
4. Ходатайство профсоюзного комитета.

### **Пункт 9.1.6.**

1. Ксерокопия последнего аттестационного листа.
2. Ксерокопия трудовой книжки.
3. Ходатайство педагогического совета.
4. Ксерокопии приказа и грамоты победителя.
5. Ходатайство профсоюзного комитета.

### **Пункт 9.1.7.**

1. Ксерокопия последнего аттестационного листа.
2. Ксерокопия трудовой книжки.
3. Грамота обучающемуся и педагогу за подготовку победителя или призёра.
4. Ходатайство педагогического совета.
5. Ходатайство профсоюзного комитета.

### **Пункт 9.1.8.**

1. Ксерокопия трудовой книжки.
2. Грамота обучающемуся и педагогу за подготовку победителя или призёра.
3. Ходатайство педагогического совета.
4. Ходатайство профсоюзного комитета.

### **Пункт 9.1.9.**

1. Ксерокопия трудовой книжки.
2. Ходатайство руководителя.
3. Ходатайство профсоюзного комитета.
4. Заверенная копия удостоверения о звании.

**Приложение 5**  
к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией работников  
МКОУ «СОШ №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области  
на 2020- 2022 годы

**Соглашение по охране труда**

**1. Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МКОУ «СОШ №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МКОУ «СОШ №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области. и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.**

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
<b>1. Организационные мероприятия</b>	
1.1. Оценка условий труда на основании «Федерального закона о специальной оценке условий труда» (СОУТ) № 426-ФЗ от 28.12.2013 г., утвержденного 28.12.2013 г.	Август - сентябрь
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	Сентябрь, апрель
1.3. Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Организация обучения безопасности труда. Общие положения»	
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МКОУ «СОШ», с.Зикеево. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	До 01.09
1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в учреждении МКОУ «СОШ» с. Зикеево, Жиздринского района.	До 01.09
1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажей: вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	До 01.09
1.7. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	До 01.09
1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:	Январь

<ul style="list-style-type: none"> <li>- работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр</li> <li>- работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности</li> <li>- работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты</li> <li>- работники, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты</li> <li>- работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда</li> <li>- работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества</li> </ul>	
1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	сентябрь
1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.13. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	ноябрь
<b>2. Технические мероприятия</b>	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений	По мере износа
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	постоянно
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	До 01.09
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	По мере необходимости
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздуховодов и вентиляционных установок.	постоянно
2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	По мере необходимости
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	август
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Апрель - май
3.2. Обеспечение работников бесплатным лечебно-профилактическим питанием в связи с работой с особо вредными условиями труда, витаминными препаратами и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с положениями нормативных актов	



3.3. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе	
3.4. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	постоянно
3.5. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	постоянно
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты на основании Приказа от 1 июня 2009 г. N 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» .	постоянно
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	постоянно
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	По мере необходимости
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	По мере необходимости
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	По мере необходимости
4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники)	По мере необходимости
4.7. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.)	По мере необходимости
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>	
5.1. Разработка и утверждение по согласованию с профкомом инструкции о мерах пожарной безопасности разрабатывается на основе Правил противопожарного режима, нормативных документов по пожарной безопасности, исходя из специфики пожарной опасности зданий, сооружений, помещений, технологических процессов, технологического и производственного оборудования в соответствии с новыми правилами противопожарного режима в РФ от 25.04.2012 № 390 (постановление Правительства), Приказ МЧС РФ от 12 декабря 2007 г. N 645 "Об утверждении Норм пожарной безопасности "Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций"	август
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	август
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	По мере необходимости
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	По мере необходимости
5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, совок, огнетушители и др.)	По мере необходимости

5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Согласно плану ГО и ЧС
5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	По мере необходимости
5.8. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	постоянно
5.9. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок	

### НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МКОУ «СОШ №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Лаборант	При занятости в химической лаборатории:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.
		Фартук прорезиненный с пагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	До износа
		При занятости в физической лаборатории:	
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Указатель напряжения	дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
2.	Оператор котельной на газе	Комбинезон хлопчатобумажный	1
3.	Повар	Костюм хлопчатобумажный	1
		Передник хлопчатобумажный	1
		Колпак хлопчатобумажный	1
		Ботинки кожаные	1 пара
4.	Посудомойка	Фартук клеёнчатый с пагрудником	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	1 пара
5.	Сторож	При занятости на наружных работах:	
		Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		полушубок	дежурный
		валенки	дежурные
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары

### НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,  
условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г
3.	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	200 мл 100 мл

Приложение № 6  
к коллективному договору между администрацией и первичной профсоюзной организацией работников  
МКОУ «СОШ №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области  
на 2020- 2022 годы

### Положение

**о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Жиздра Жиздринского района Калужской области на 2019-2020 учебный год с 01.09.2019г.**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Калужской области от 07 мая 2008 года №428-ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных организаций ( с изменениями на 24 апреля 2019г), Законом Калужской области от 6 июля 2011 года №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций(с изменениями на 27 июня 2019года), приказом Министерства образования и науки Калужской области от 22.03.2018г №348 Об утверждении порядка, условий выплаты и размера доплаты за выполнение функций классного руководителя работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования, Трудовым Кодексом РФ.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области (далее – Школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии их творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок установления расчета оплаты за неаудиторную занятость и повышающих коэффициентов педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный процесс, выплат компенсационного характера и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда для всех категорий работников Школы.

1.4. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора Школы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внутреннему).

1.6. Положение принимается общим собранием трудового коллектива учреждения с учетом мнения органа самоуправления Школы, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления (Управляющий совет) и утверждается приказом директора Школы.

1.7. Заработная плата выплачивается Работодателем Работнику не реже двух раз в месяц, а именно «05» числа месяца, следующего за отчетным, и «20» числа текущего месяца путем перечисления ее на зарплатные карты. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Информирование о составных частях заработной платы и других выплатах Работодатель

осуществляет путем выдачи расчетного листка по форме, выдаваемой программой 1С «Зарплата и кадры».

1.8. Оплата труда педагогического персонала, работников административно – управленческого, учебно – вспомогательного, младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов стимулирующего характера

1.9. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику согласно ТК РФ Статья 236. «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику», (ФЗ от 03.07.2016 №272-ФЗ).

## 2. Расчет оплаты за неаудиторную занятость.

2.1. Оплата за неаудиторную занятость педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается директором Школы в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Размер фонда оплаты неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет 15% от общей части фонда оплаты труда педагогического персонала.

2.3. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.

2.4. Расчет оплаты неаудиторной занятости осуществляется путем указания конкретных сумм.

Виды деятельности неаудиторной занятости	Сумма (руб)
Обеспечение качественной работы учебного кабинета, формирование базы учебно-наглядных пособий и дидактических материалов.	От 200 до 1000 рублей
За организацию и проведение кружковой работы с обучающимися.	От 1000 до 5000 рублей.

## 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и настоящего Положения.

3.2. Выплаты компенсационного характера педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, выплачиваются из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей 30% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

3.3. Устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера младшего обслуживающего персонала:

3.3.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (с учетом статьи 147, 149 ТК РФ):

3.3.1.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (4% от ежемесячного должностного оклада);

3.3.1.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в порядке и размерах, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

за работу в ночное время ( с 22 часов до 6 часов) сторожам и операторам котельной - в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;

3.3.1.3. За выполнение работы по внутреннему совместительству, за совмещение профессий (должностей), доплаты, за замещение временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы ( 50% от должностного оклада за фактически отработанное время, расширение зон обслуживания) - до 11000 рублей.

3.3.1.4. За увеличение объема работ- до 12000 рублей:

эффективная организация и проведение мероприятий по экономии всех видов потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло и водопотребление, своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению необходимых материалов, своевременная инвентаризация имущества школы , выполнение санитарного режима в зданиях школы и на прилегающей территории;

организация и соблюдение пропускного режима в здании начальной школы;

работа на школьном хозяйственном участке;

своевременное оформление приема, перевода и увольнение работников, выдача справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности, заполнение трудовых книжек, подготовка документов для установления льгот и компенсаций;

благоустройство и озеленение территории, сверхурочная работа;

эффективное использование материальных, финансовых ресурсов пищеблока школы;

своевременное обеспечение столовой продовольственными товарами;

проведение уборок, обеспечение сохранности мебели обеденного зала школьной столовой;

организация бесперебойной работы «тревожной кнопки», видеокамер и средств оповещения;

организация и соблюдение пропускного режима в здании дошкольной группы, стирка белья;

в начале и в конце каждого рабочего дня осуществляет обход помещений дошкольной группы с целью проверки исправности оборудования, мебели, замков, оконных стекол, кранов, раковин, электроприборов, отопительных приборов.

3.3.1.5. Система компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников включает в себя: доплату за увеличение объема работ, доплату за сложность и напряженность выполняемой работы, доплату за выполнение функций классного руководителя:

Доплата за выполнение функций классного руководителя	Из расчета 120 руб. на одного обучающегося
За выполнение работы по внутреннему совместительству, за совмещение профессий (должностей), доплаты, за замещение временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы	до 15000 руб.
<b>Доплата за увеличение объёма работ:</b>	
За организацию работы школьного сайта	До 3000руб.
За организацию и проведение краеведческой работы среди обучающихся	До 1500 руб
За организацию работы с АИС «Сетевой город»	До 7000 руб.
За организацию работы школьных методических объединений учителей- предметников.	До 500 руб.
За работу по обеспечению сохранности здоровья обучающихся при доставке к месту учебы и обратно	До 6000 руб.

За организацию и проведение патриотического воспитания среди обучающихся	До 2000 руб.
За организацию и проведение профориентационной работы с обучающимися	До 2000 руб.
За организацию и проведение физкультурно – спортивной работы среди обучающихся	До 1000 руб.
За организацию предпрофильной подготовки обучающихся	До 2000 руб.
За проведение фотосъемки и работу в программе «Fotoshop»	До 2500 руб.
За проведение лабораторных, практических и демонстрационных работ; обеспечение обучающихся при выполнении лабораторных и практических работ необходимыми для их проведения оборудованием, материалами, реактивами и т.п.	До 2000 руб.
За организацию работы, направленной на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних	До 2000 руб.
<b>Доплата за сложность и напряжённость:</b>	
За организацию проектно - исследовательской деятельности обучающихся	До 2500 руб
За использование современных образовательных технологий , новых форм организации образовательного процесса в дошкольной группе.	до 5000 руб
За представление и обобщение опыта работы на различных уровнях	до 3000руб.
За изготовление игрового и методических материалов	до 3000 руб.
За активное участие в реализации инновационной деятельности и методической работе	до 5000 руб
За проведение дополнительных занятий и консультаций с детьми, испытывающими трудности в обучении	до 3000 руб.
За проведение дополнительных занятий с одаренными детьми	до 3000 руб

Оплата за звание «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации» в размере 1000 рублей.

3.3.1.6. Конкретный размер выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением, устанавливается в зависимости от объема выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда, выделенного на эти цели, фиксируется в трудовом договоре с работником (подписывается дополнительное соглашение к трудовому договору), оформляется приказом руководителя учреждения. При уменьшении объема работы доплаты могут быть уменьшены или отменены.

3.3.1.7. Указанный перечень оснований для установления выплат компенсационного характера является исчерпывающим.



#### 4. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу

4.1. Повышающие коэффициенты педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в пределах специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, составляющей не менее 30% от базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала.

4.2. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

4.2.1. За квалификационную категорию педагога в размере:

1,00 -- для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию

1,09 -- для педагогических работников, имеющих соответствие занимаемой должности

1,18 -- для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,35 -- для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

4.2.2. Коэффициент за приоритетность и сложность предмета устанавливается следующим образом:

Математика – 1,2

Русский язык – 1,2

Литература – 1,2

Химия – 1,2

Физика – 1,2

Иностранный язык – 1,15

Черчение – 1

История – 1,1

Обществознание – 1,05

География – 1,05

Технология – 1

Физкультура – 1

ОБЖ – 1

Информатика – 1,15

Предметы начального общего образования – 1,15

ИЗО – 1

Предшкольная подготовка – 1,15

Природоведение – 1,05

Биология – 1,15

Музыка – 1

МХК -1

Черчение - 1

Астрономия – 1

ОПК -1

#### 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера – выплаты работникам образовательного учреждения, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

5.2. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями и показателями эффективности работы образовательного учреждения.

5.3. Премии, которые устанавливаются по результатам труда в следующих объемах и по следующим основаниям:

Наименование должности	Основание для премирования	Сумма (руб.)
Педагогические работники (учителя)	<p>1. За высокое качество проведения открытых уроков, воспитательных мероприятий, занятий по внеурочной деятельности</p> <p>2. За подготовку победителей, призёров, участников олимпиад, лауреатов, призёров конкурсов</p> <p>За подготовку и участие в заочных олимпиадах, интернет-олимпиадах</p> <p>3. За высокое качество проведения внеклассных мероприятий по предмету. За высокое качество проведения внеклассных общешкольных мероприятий</p> <p>4.1 За высокое качество работы по подготовке обучающихся к ГИА по результатам за 2018-2019 учебный год.</p>	<p><b>Школьный уровень:</b> От 500 руб за 1 урок</p> <p><b>Районный уровень:</b> От 700 руб за 1 урок</p> <p><b>Школьный уровень:</b> Участие – от 500 руб.</p> <p><b>Муниципальный уровень:</b> Победитель – 3000 руб. Призёр – 2000 руб.</p> <p><b>Региональный уровень:</b> Победитель – 5000 руб. Призёр – 3000 руб.</p> <p>Участие – 2000 руб. (из расчёта на одного учащегося).</p> <p><b>Всероссийский уровень:</b> Победитель – 5000 руб. В десятке лучших – 2500 руб. Участие – 2000 руб. (из расчёта на одного учащегося).</p> <p><b>Конкурсы:</b></p> <p><b>Муниципальный уровень:</b> Победитель – 2000 руб. Призёр – 1000 руб. Участие – 500 руб.</p> <p><b>Региональный уровень:</b> Победитель – 3000 руб. Призёр – 2000 руб. Участие – 1000 руб.</p> <p>100 руб. за одного участника</p> <p><b>Региональный уровень:</b> Победитель – 2000 руб. Призёр – 1000 руб. Участие – 500 руб.</p> <p><b>Всероссийский уровень:</b> Победитель – 3000 руб. Призёр – 2000 руб. Участие – 1000 руб.</p> <p>150 руб за одно мероприятие от 500 руб. за одно мероприятие</p> <p>До 10000 рублей.</p>

а-  
о-  
»,  
НО

за

4.2. За итоги по спартакиаде (разовая выплата)

5.1. За высокое качество знаний по итогам районных, областных мониторингов, НИКО, ВПР и др.

5.2 За достижения обучающимися высоких результатов обучения (качество знаний) (по итогам каждой четверти: ноябрь, январь, апрель, июнь, сентябрь)

6.1. За участие в профессиональном конкурсе «Я в педагогике нашел свое призвание»

7. Участие в конкурсе «Лучшая методическая разработка» (по предмету, воспитательная работа)

9. Подготовка лауреатов, дипломантов, участников конкурсов (рисунки, плакаты, сочинения, чтецы, перевод текста),

Другие районные мероприятия

1 место – 1500 руб.  
2,3, место - 1000 рублей

До 7000 рублей.

100-80% - до 4000 руб.  
70-48% - до 3500 руб.  
47-28% - до 3000 руб

**Региональный уровень**

Участие 5000 руб  
Призёр – 6000 руб  
Победитель – 15000 руб

**Муниципальный уровень:**

Победитель – 1000 руб  
Призёр – 750 руб  
Участие – 500 руб.

**Региональный уровень:**

Победитель – 2000 руб  
Призёр – 1500 руб  
Участие – 1000 руб.

**Всероссийский уровень**

Победитель – 2500 руб  
В десятке лучших – 1500 руб  
Участие – 1000 руб.

**Чтецы:**

**Муниципальный уровень**

Победитель – 200 руб  
Призёр – 150 руб  
Участие – 100 руб

**Сочинения, перевод текста.**

Участие – 100 руб  
Призёр – 150 руб  
Победитель – 200 руб

**Областной,**

**всероссийский уровень (чтецы, сочинения, рисунки):**

Участие – 250 руб  
Призёр – 400 руб  
Победитель – 500 руб

**Рисунки, поделки и др.:**

**Муниципальный уровень:**

Участие – 100 руб. (независимо от количества участников)  
Призёр – 200 руб. (за каждого)  
Победитель – 300 руб. (за каждого)

1 место – 400 руб.  
2, 3 место – 300 руб.  
Участие – 200 руб.

Ка-  
шо-  
2»,  
бно

ой

ева

10. Участие команды школы в интеллектуальных играх, ЮИД, ДЮП, КВН, олимпиады по ПДД и т.д.

11. За подготовку учащихся к спортивным соревнованиям.

12. За высокие результаты учащихся в научно-практической, краеведческой, научно-исследовательской конференции, конкурсы «Робототехника»

14. За высокие результаты и активное участие в методической работе(конференциях, семинарах)

15. За организацию и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о ЗОЖ и т.п.)

16. За высокое качество образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных целей и задач школы, направленных на повышение авторитета и имиджа школы у учащихся, родителей, общественности

**Районный уровень:**

Победитель – 500 руб.  
Призёр – 300 руб.

**Муниципальный уровень (команда):**

из расчета 50 руб. за подготовку одного члена команды  
3 место – 300 руб  
2 место – 400 руб  
1 место – 500 руб  
Участие – от 250 руб.

**Региональный уровень (команда):**

Участие – 400 руб  
3 место – 500 руб  
2 место – 1000 руб  
1 место – 1500 руб

**Школьный уровень:**

Участие – 500 руб (за каждого участника)  
Призёр 750 (за каждого участника)  
1 место – 1500 руб (за каждого участника)

**Муниципальный уровень за каждого участника:**

Участие – 1000 руб  
Призёр – 2000 руб  
Победитель – 3000 руб

**Региональный уровень за каждого участника:**

Участие – от 1000 руб  
Призёр – от 2000 руб  
Победитель – от 3000 руб

**Всероссийский уровень за каждого участника:**

Участие – от 2000 руб  
Призёр – от 3000 руб  
Победитель – от 5000 руб

До 10000 рублей.

до 5000 рублей.

До 15000 рублей

Ка-  
ино-  
2»,  
бно

ой

сва

	<p>17. За использование современных образовательных технологий (инновационных, интерактивных, информационных), новых форм организации образовательного процесса с обучающимися</p> <p>18. За организацию безопасного доступа к образовательным ресурсам сети ИНТЕРНЕТ и работы с ним.</p> <p>19. За организацию работы по созданию мультимедийных продуктов с учащимися</p>	<p>До 10000 рублей</p> <p>до 5000 рублей</p> <p>До 3000 руб.</p>
<p><b>Заместители директора по учебно – воспитательной работе, воспитательной работе</b></p>	<p>1. За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебной деятельности</p> <p>2. За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательной деятельности</p> <p>3. За работу по реализации программы развития школы</p> <p>4. За выполнение особо важных заданий ( подготовка к проведению проверок различного уровня)</p>	<p>До 15000руб.</p> <p>До 15000руб.</p> <p>до 10000руб</p> <p>до 15000 руб.</p>
<p><b>Учебно- вспомогательный и младший обслуживающий персонал, административный персонал.</b></p>	<p>1. За сложность и (или) напряженность выполняемой работы (соблюдение техники безопасности, обеспечение выполнения требований по пожарной безопасности, качественная организация учебно-воспитательного процесса).</p> <p>2. За увеличение объема работ (за высокое качество подготовки и организации ремонтно-профилактических работ, проведение генеральных уборок, качественная уборка территорий, проведение сантехнических работ, очистка крыш от снега и сосулек, выполнение сверх плановых работ, за работу с библиотечным фондом, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, подготовка образовательного учреждения к новому уч. году).</p>	<p>до 15000 руб.</p> <p>до 15000 руб.</p>
<p><b>Воспитатель школьной группы кращенного</b></p>	<p>1. Отсутствие нарушений по охране жизни и здоровья детей (отсутствие травм у воспитанников)</p> <p>2. Подготовка выставочных материалов к методическим мероприятиям</p> <p>3. Отсутствие конфликтных ситуаций и жалоб родителей.</p> <p>4. Работа по улучшению предметно – развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями детей (гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность и безопасность)</p>	<p>До 10000 руб.</p> <p>До 5000 руб</p> <p>До 5000руб.</p> <p>До 5000 руб.</p>

1  
Ка-  
но-  
2»,  
ьно

ой

ева

5.4. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.5. Критерии премирования и категории сотрудников устанавливаются настоящим Положением и могут меняться на основании Изменений в настоящее Положение.

5.6. Размеры премий устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, определенных для этих целей. На премирование может направляться экономия средств по фонду оплаты труда учреждения.

5.7. Премирование сотрудников школы производится по итогам работы за прошедший учебный год, за месяц, к профессиональным праздникам, за особые достижения или заслуги в области образования, конкретные результаты в работе.

5.8. Премии по результатам труда распределяются руководителем образовательного учреждения на основании аналитической информации о показателях деятельности работников, с учетом мнения органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления (Управляющий совет), профсоюзного комитета.

5.9. Порядок учета мнения органа самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением об указанном органе.

5.10. При наличии у работника дисциплинарного взыскания премирование сотрудника не производится за текущий месяц.

#### **6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишения:**

6.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены за:

-нарушение Правил внутреннего трудового распорядка - до 50% размера установленной премии;

-нарушение санитарно-эпидемиологического режима - до 50% размера установленной премии;

-нарушение Правил техники безопасности и пожарной безопасности - до 50% размера установленной премии;

-нарушение педагогической этики - до 25% размера установленной премии; - халатное отношение к сохранности материально-технической базы - до 50% размера установленной премии;

-небрежное отношение к ведению рабочей документации - до 25% размера установленной премии.

6.2 Премии работнику не выплачиваются полностью за:

-нарушение инструкции по охране жизни и здоровья обучающихся - 100%;

-обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) на педагогов за низкое качество воспитательно-образовательной работы и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) - 100%;

-за детский травматизм по вине работника - 100%;

-отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) - 100%;

-неоднократное грубейшее нарушение трудовой дисциплины - 100%;

-систематическое нарушение педагогической этики - 100 %;

-недобросовестное отношение к своим трудовым обязанностям - 100%;

-при наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания - 100 %.

6.3. Лишение премии, полное или частичное производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе,

6.4. Все случаи уменьшения или лишения работников доплат рассматриваются руководителем образовательного учреждения и соответствующим выборным профсоюзным органом.

6.5. Лишение премии, полное или частичное оформляется приказом по ОУ с указанием периода и причин.

#### **7. Поощрительные выплаты:**

7.1 В связи с юбилейными датами сотрудников:

50 лет со дня рождения - 5000 руб.

55 лет со дня рождения - 5000 руб.

60 лет со дня рождения - 5000 руб.

65 лет со дня рождения - 5000 руб.

70 лет со дня рождения - 5000 руб.

7.2. К профессиональному празднику (День Учителя) – до 10000 руб.,

7.3. К праздничным датам ( Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества 23 февраля ) - до 2000 рублей.

7.4 В связи с уходом на пенсию и прекращением работы - до 5000 рублей.

#### **8. Материальная помощь**

выплачивается в связи со смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети), с несчастным случаем, происшедшими с работником или членами его семьи, с необходимостью длительного лечения работника, с рождением ребёнка – до 5000 рублей.

#### **9. Заключительная часть.**

9.1.В Положение могут вноситься отдельные дополнения и ( или ) изменения по согласованию с профорганизацией школы.

9.2.Изменения в настоящее положение вносятся Управляющим советом по предложению директора, педагогического совета и собрания трудового коллектива школы.

м  
Ка-  
нно-  
е 2»,  
льно

ной

рева

Пронумеровано и прошнуровано  
47 (сорок семь) листов

Директор школы  
В.И.Медникова

