

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«Белозерская коррекционная школа – интернат»**

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

Вологодская область
г. Белозерск
ул. Коммунистическая, д.62

на 2022 — 2025 годы

Принят на собрании трудового
коллектива

№ 8 «27» апреля 2022 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Белозерская коррекционная школа – интернат»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), отраслевым Соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2022 - 2024 год с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение), установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива школы Балышевой Ирины Валентиновны (далее – СТК);

работодатель в лице его представителя – директора общеобразовательного учреждения «Белозерская коррекционная школа – интернат» Федотовой Инны Павловны (далее – Работодатель).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

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

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

1.12. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

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

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

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

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

1.17. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

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

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны

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

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

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

2.3. Стороны не допускают нарушений установленно законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения основе принципов добровольности и коллегиальности.

2.4. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопрос заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (том числе повышающих коэффициентов) работникам учрежден принимаются совместно с СТК; аттестация работников проводится при участии представителей СТК в составе аттестационной комиссии.

2.5. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социальным, экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.6. В целях контроля за выполнением Коллективного договора:

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

2.7. Стороны на равноправной основе создают комиссию по реализации Коллективного договора, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

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

2.9. Функции контроля за выполнением Коллективного договора осуществляют органы управления образованием, органы по труду, которым вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

2.10. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора возникающие разногласия принимаются

рассматриваются комиссией в 5-дневный срок.

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

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

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

- правила внутреннего трудового распорядка; (приложение № 1)
- положение об оплате труда работников; (приложение № 2)
- соглашение по охране труда; (приложение № 3)
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; (приложение № 4)
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях и перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; (приложение № 5)
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования; (приложение № 6)
- графики отпусков; (приложение № 7)
- расчетный листок. (приложение № 8)

3. Трудовые отношения

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

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

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

недействительными.

3.2. Трудовой договор с работниками учреждения образовывается на неопределенный срок.

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

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

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

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

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

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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

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

- лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение; испытательный срок не устанавливается;

- лиц, занимающие должности первого уровня.

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

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

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

4. Гарантии обеспечения занятости работников

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

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

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

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

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

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

К ним относятся:

а) ликвидация учреждения независимо от количества работающих;
б) сокращение численности или штата работников учреждения в размере трех и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

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

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

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

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

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным

заработком;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье профессиональное заболевание;

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

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

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет СТК проект об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действующий список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

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

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться следующий день после фактического ознакомления работника уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

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

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

4.4.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - РФ).

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

4.4.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата

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

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад, а также (педсоветы, совещания и т.п. различные мероприятия.), присутствие на которых для работника обязательно, проводятся внеурочное время. Для руководителя учреждения, его заместителей, учебно – вспомогательного, технического персонала норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

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

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

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

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

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

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) и неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения и неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие

детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

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

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

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

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

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с СТК до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

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

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за должностной оклад, — должностной оклад;

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

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

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была

произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

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

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

5.16. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.17. Работникам предоставляется краткосрочный неоплачиваемый отпуск (отпуск без сохранения заработной платы) по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам:

- при рождении ребенка в семье – до 5 – ти дней;
- для сопровождения детей в 1 класс 1 сентября -1день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 –ти дней;
- на похороны близких родственников – до 5 –ти дней.

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

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

5.20. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые три года непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный неоплачиваемый срок до одного года, отпуск предоставляется на основании Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного

утвержденного приказом Министерства образования России от 07.12.2000 № 3570.

5.21. Работникам учреждения (директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХР) с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, не менее 3 календарных дней .

6. Оплата и нормы труда

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с решением представительного Собрания района от 21.10.2008 года № 171 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из районного бюджета», постановления Главы района от 28.11.2008 года № 915 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Белозерского муниципального района» (с изменениями и дополнениями), отраслевым Соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2022 - 2024 годы от 30 декабря 2021 года № 11.

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

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

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного или муниципальных бюджетов и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Стимулирующий фонд оплаты труда учреждения составляет до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения. (При наличии ассигнований.)

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

6.5. Должностной оклад работника образовательного учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), на основании решения Представительного Собрания района от 21.10.2008 года № 117 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из районного бюджета» и Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Белозерского муниципального района, финансируемых из районного бюджета, утвержденное постановлением Главы район от 28.11.2008 года № 915 (с последующими изменениями и дополнениями) отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

6.6. В учреждении устанавливаются следующие размеры коэффициентов к должностному окладу:

6.6.1. Размер отраслевого коэффициента:

- для педагогических работников – 1,56;
- для работников учебно-вспомогательного персонала – 1,05.

6.6.2. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
		2 квалификационный уровень	1,5
2	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1,6
		2 квалификационный уровень	1,7
3	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	3 квалификационный уровень	1,3
4	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7
		2 квалификационный уровень	1,8
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,3
5	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1,8
		2 квалификационный уровень	1,9
		3 квалификационный уровень	2,1
		4 квалификационный уровень	2,2
		5 квалификационный уровень	2,3
6	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	1 квалификационный уровень	1,5
		2 квалификационный уровень	1,7

		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,1
		5 квалификационный уровень	2,3
7	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		2,3
8	Должности третьего уровня	1 – 5 квалификационные уровни	1,3
9	Должности четвертого уровня	1 – 3 квалификационные уровни	1,9
10	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений		1,9
11	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9
12	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии		1,9

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

6.6.3. Размеры коэффициентов уровня образования:

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

Уровень образования	Размер коэффициента
присвоением лицу квалификации « бакалавр»	
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

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

должности педагогических работников;

должности врачей;

должности руководителей структурных подразделений образования;

должности четвертого уровня.

6.6.4. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

- Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

Квалификационная категория:	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

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

6.7.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 с изменениями дополнениями).

Доплата устанавливается Работодателем по согласованию с СТК.

6.7.2. Работникам специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

6.7.3. Учителям сдвоенных классов устанавливается доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста в размере 2 - 10 процентов должностного оклада. Основаниями для установления доплаты являются:

владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплексе;

дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

6.7.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение

на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

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

6.8. Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

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

6.9. Работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает работникам следующие доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом:

6.9.1. За заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) в размере 5-15 процентов должностного оклада.

6.9.2. За руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями в размере 5-10 процентов должностного оклада.

6.9.3. За классное руководство в размере до 60 процентов должностного оклада.

6.9.4. За проверку тетрадей в размере 5-20 процентов должностного оклада.

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

6.10.1. Надбавки за стаж работы:

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

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

6.10.1.2. Надбавка за стаж работы работникам учреждения, занимающ должности руководителей структурных подразделений образовани должности, относящиеся к профессиональной квалификационной групп общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается следующих размерах:

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

6.10.1.3. Надбавка за стаж работы рассчитываются исходя:

из должностного оклада;

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

6.10.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право получение выплаты.

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

время работы в образовательных учреждениях на должност предусмотренных пунктами 6.10.1.1 и 6.10.1.2 настоящего Коллективн договора;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутато партийных органах всех уровней, на должностях руководителей специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народн депутатов;

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

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

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественн организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичн должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях

время обучения работников образовательных учреждений в учебн заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повыше

квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

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

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

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

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

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

6.10.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится Работодателем на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.10.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается Работодателем по согласованию с СТК.

6.10.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или более высоких показателей работы;

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.10.2.2. Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается Работодателем по согласованию с СТК и оформляется приказом по учреждению.

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

Критериями определения размера надбавки являются:

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся;

и другие.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который устанавливается, принимается Работодателем по согласованию с СТИ оформляется приказом по учреждению, в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «Белозерская коррекционная школа - интернат».

6.10.4. Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником учреждения.

6.10.5. Премии работникам учреждения выплачиваются по итогам работы за квартал, учебный (календарный) год.

6.10.5.1. Показателями премирования по итогам работы являются: добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии учреждения, муниципальной и региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника при отсутствии дисциплинарных взысканий;

участие в общественных органах управления образованием.

Размер премии устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и оформляется приказом по учреждению.

6.10.5.2. Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику ограничен.

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

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

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам учреждения – по решению Работодателя, принятому по согласованию с СТК, на основе письменного заявления работника;

Работодателю – по решению органов управления образованием по согласованию с соответствующим территориальным выбс

профсоюзным органом, на основании письменного заявления Работодателя.

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

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

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

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

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

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

Время простоя не по вине Работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и других работников учреждения.

6.16. Заработная плата в учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «_24_» - выплата аванса; «_12_» - выплата заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

В целях реализации рекомендаций Министерства просвещения РФ по организации раздельного начисления и выплаты получателем ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство установить дополнительную дату выплаты заработной платы в части ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, выплачиваемую за счет средств федерального бюджета 5 число месяца, следующего за месяцем, за который она начислена, за декабрь до 25 декабря.

6.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 30 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.18. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей на день взыскания ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.19. Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров, из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя право на получение заработной платы в полном объеме.

6.20. Установление и изменение системы оплаты труда работниками учреждения осуществляются с учетом:

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

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

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, изменение или пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с работниками.

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

6.21. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения должностных обязанностей работников и выполнения ими работ в соответствии с квалификацией.

6.22. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников;

продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

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

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

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

Работодатель в пределах имеющихся средств вправе привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

В размеры часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя их минимального размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе «должности профессорско-преподавательского состава, должностей педагогических работников» - 3150 рублей.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Работникам учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются Работодателем при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

7.2. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010 № 209.

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

предметы.

Руководитель учреждения образования, осуществляющий преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

7.4. При проведении аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности варианты проведения письменного квалификационного экзамена определяются в зависимости от выбора аттестуемого педагогического работника:

- подготовка конспекта урока (занятия) по предмету, который преподает в текущем году;
- решение педагогических ситуаций.

7.5. При проведении аттестации педагогических работников установления соответствия уровня их квалификации требованиям предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) экспертная оценка профессиональной деятельности педагогического работника производится только по представленным педагогическим работником документам для следующих категорий педагогических работников:

- педагогические работники, имеющие государственные награды Российской Федерации, СССР и РСФСР за заслуги в области образования;
- победители и лауреаты городских, районных, областных, зональных российских конкурсов педагогической, профессиональной направленности;
- практические работники постоянно действующих учебно – методических базовых площадок образовательных учреждений по предоставленным соответствующих учреждений;
- кандидаты и доктора наук;
- педагогические работники, подготовившие победителей и призеров очных областных, межрегиональных, российских и международных олимпиад, конкурсов, соревнований;
- при наличии 2 и более публикаций по профилю своей профессиональной деятельности в научно-педагогических и методических изданиях областного или российского уровней;
- педагогическим работникам - победителям конкурса в рамках национального проекта «Образование»;

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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;
- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;
- при переходе педагогических работников в негосударственные

образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные учреждения образования;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях

Должность, по которой присвоена кв. кат.	Должность, по которой может учитываться кв. кат., присвоенная по должности указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования(при совпадении профиля работы), преподаватель-организатор ОБЖ
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор ОБЖ	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу ОБЖ, учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу ОБЖ, преподаватель-организатор ОБЖ
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения(технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель – дефектолог, учитель - логопед	Учитель – дефектолог, учитель – логопед, учитель в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры) по соответствующему профилю, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования по соответствующему профилю
Старший тренер –	Учитель, преподаватель физкультуры

преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	(Физвоспитания), инструктор по физкульту
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреж начального и среднего профессиона образования

7.7. Результаты аттестации педагогического работника, возобнови работу после отпуска по уходу за ребенком, длительного отпуска сро одного года в соответствии с законодательством, длительной (боле месяцев) нетрудоспособности, длительной командировки на рабо специальности в российские образовательные учреждения за ру прохождения военной службы могут учитываться:

- при установлении оплаты труда сроком на 1 год,
- при подаче заявления на аттестацию на квалификационную катего течение 1 года с момента выхода педагога на работу. Оплата педагогического работника устанавливается приказом руково образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комит момента выхода педагога на работу.

7.8. Педагогическим работникам, прекратившим педагогич деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреж сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имек квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в истечения срока действия.

7.9. В случае истечения срока действия квалификационной катег педагогических работников, которым до пенсии по старости остало года и менее, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняя наступления пенсионного возраста в индивидуальном порядке пр руководителя органа управления образованием, образовательного учре) на основании решения соответствующей аттестационной комиссии.

7.10. Аттестация педагогических и руководящих рабо образовательных учреждений не зависит от форм повышения квалифик

7.11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа р установленных квалификационными требованиями, но облад достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в 1 объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекоме аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения могу назначены на соответствующие должности также, как и лица, им специальную подготовку и стаж работы.

7.12. В случае направления работника в командировку, в т повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров : сохраняется место работы (должность), средняя заработная пл: основному месту работы, оплачиваются командировочные р

(суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. Порядок возмещения расходов:

установить, что возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств районного бюджета (далее именуется - организация), осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

б) расходов на выплату суточных - в размере 300 рублей за каждый день (на территории Вологодской области) - 700 рублей за каждый день (за пределами Вологодской области) нахождения в служебной командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда и в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда:

7.13. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в должностные оклады включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель:

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

8.1.2. Создают службу по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ (в учреждениях с численностью работников свыше 50 человек вводится должность освобожденного специалиста по охране труда; в учреждениях с численностью работников менее 50 работников эта обязанность приказом руководителя возлагается на одного из членов коллектива).

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

8.1.4. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.5. Обеспечивают за счет средств учреждения периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу экзаменов по Санминимуму, оплату личных санитарных книжек.

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

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

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

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

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

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

8.1.10. Проводит специальную оценку условий труда в учреждении.

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

8.1.12. Организует обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правила технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правил безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, программы обучения на получение группы допуска к работе в электроустановках (участков) по электротехнике, электротехнического труда, лаборантов и др.).

8.1.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также

расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.1.23. Ежегодно в ноябре месяце (до составления расшифровки к смете на новый финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между Работодателем учреждения и СТК.

8.2. Профком:

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

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

8.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

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

Соглашение по охране труда.

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

8.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

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

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

8.2.11. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9. Обязательства СТК

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

9.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников учреждения.

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

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

9.5. Оказывает помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

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

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

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

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

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

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

От работодателя:

Руководитель
образовательного
учреждения

Федотова И.П.

М.П.



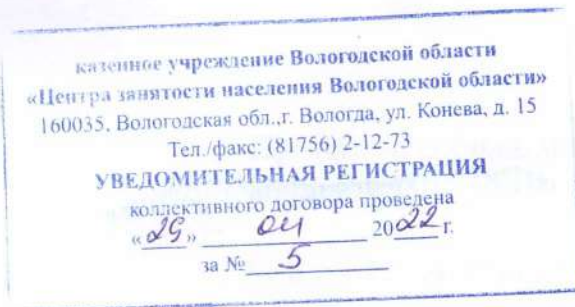
От работников:

Председатель Совета
трудоого
коллектива
образовательного
учреждения

Бальшева И.В.

И.В. Бальшева 27.04.2022

(дата, подпись, Ф.И.О.)



В деле пронумеровано, прошнуровано
и сброшено печатью

16/11/2016
Директор (И.П. Федотова)

