

Директор МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района   <i>А.Ю. Смирнов</i> « 1 » <i>ноября</i> 2019 г.	Председатель первичной профсоюзной организации <i>С.А. Сальникова</i> « 1 » <i>ноября</i> 2019 г.
--	--

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий  
 работников МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа»  
 Алатырского района  
 на период с 01 ноября 2019 г. по 01 ноября 2022 г.

*Коллективный договор  
 прошел регистрацию  
 в Алатырской районной  
 организации Профсоюз  
 Федерации № 2 от 06.11.2019  
 Председатель *С.А. Сальникова**



Коллективный договор  
 прошел уведомительную регистрацию  
 «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 Регистрационный № \_\_\_\_

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
 № 02/2019 ОТ 06.11.2019  
 АДМИНИСТРАЦИЯ  
 АЛАТЫРСКОГО РАЙОНА  
 ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ-ЭКСПЕРТ  
 ОТДЕЛА ЮРИДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ  
*С.А. Корчагина* - О.А. Корчагина

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района на период с 01 ноября 2019 по 31 ноября 2022 годы заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности государственных образовательных организаций в Чувашской Республике (далее – организации).

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования и науки, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

Договор обязателен к применению при заключении с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Договора являются (далее стороны):

работники МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района Чувашской Республики, в лице первичной профсоюзной организации работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Организация профсоюза).

орган исполнительной власти Алатырского района Чувашской Республики, уполномоченный в сфере образования – Директор МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района Чувашской Республики (далее – Директор школы).

1.2. Договор распространяется на всех работников МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района Чувашской Республики

1.3. Организация профсоюза, ее первичные профсоюзные организации выступают в соответствии с Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положении о первичных профсоюзных организациях полномочными представителями работников образовательных организаций в Алатырском районе при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем в социально-трудовой сфере.

1.4. Стороны согласились:

1.4.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового Коллективного договора, но не более 3 лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее чем за 2 месяца до окончания срока действующего Договора.

1.4.2. Считать обязательным заключение коллективных договоров в образовательных организациях.

Договор является основой в образовательных организациях с работниками при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых спорах.

В коллективных договорах, территориальных отраслевых соглашениях с учетом особенностей деятельности и при финансовых возможностях могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более

благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Договором.

В тех случаях, когда на работников образовательных организаций распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.4.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью.

1.4.4. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) представителей сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

1.4.5. Создать на равноправной и постоянной основе отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Договора (не реже одного раза в полугодие).

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Договора.

Состав Отраслевой комиссии определяется сторонами. Срок полномочий Отраслевой комиссии соответствует сроку действия Договора, но не более 3-х лет.

Отраслевая комиссия действует в соответствии с Положением.

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

1.4.7. При принятии приказов, распоряжений, положений и других ведомственных нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывать положения настоящего Договора.

Директор школы в соответствии со ст.35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивает условия для участия Отраслевой комиссии в разработке и обсуждении нормативных правовых актов в сфере труда, как ведомственного характера, так и вносимых в МБОУ «Чуварлейская СОШ» Алатырского района Чувашской Республики, направляя проекты разрабатываемых нормативно-правовых и иных актов на рассмотрение в Отраслевую комиссию.

Решения Отраслевой комиссии по направленным проектам нормативных правовых и иных актов подлежат обязательному рассмотрению Директором школы.

1.4.8. Ежегодно:

- утверждать план мероприятий по выполнению Договора, разработанный Отраслевой комиссией;

- подводить итоги его выполнения на совместном заседании педагогического совета и комитета профсоюза работников МБОУ «Чуварлейская СОШ»

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

Директор школы доводит текст Договора и изменения к нему до коллектива и первичной профсоюзной организации для его выполнения.

## **II. Обязательства представителей сторон Договора**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций и необходимость улучшения положения их работников, Директор школы и Организация профсоюза - договорились:

2.2. Директор школы:

2.2.1. Предоставляет Организации профсоюза информацию о соответствующих районных, республиканских целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение;

2.2.2. Предоставляет Организации профсоюза по запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по образовательным организациям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

2.2.3. Обеспечивает учет мнения Организации профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.3. Организация профсоюза:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МБОУ «Чуварлейская СОШ»;

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза 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 учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

2.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры;

2.3.5. Обращается в районные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по

вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников;

2.3.6. Проводит профсоюзную экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства Российской Федерации и Чувашской Республики в области образования;

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

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников организации.

### **III. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными.

3.2. Требуется соблюдение письменной формы трудового договора как при оформлении приема работника на основную работу, работу по совместительству, так и оформление выполнения работником дополнительной работы за дополнительную плату, в том числе классное руководство.

3.3. Трудовой договор с работниками МБОУ «Чуварлейская СОШ», как правило, заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее — Программа).

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

3.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны:

- при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников, в котором 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 учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством,

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам с 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;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ст.195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.7. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора ( в том числе об изменениях размера 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 к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.8.Руководители образовательных организаций (подразделений) начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей, среднего профессионального образования, их заместители, руководители структурных подразделений и другие работники этих образовательных организаций (подразделений)

помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, осуществляющим преподавательскую работу наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание о объеме, а также размеры оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, за исключением директоров общеобразовательных учреждений, не имеющих 25 -ти летнего педагогического стажа, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической работой.

3.9.Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников:

работников, проработавших менее трех лет после окончания образовательного учреждения профессионального образования,

работников предпенсионного возраста (три года до пенсии),

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях педагогического профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

3.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами трудового распорядка.

3.11. В целях предотвращения причин прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) рекомендуется предусмотреть в коллективном договоре выплату выходного пособия в размере, не менее среднего месячного заработка.

3.12. Рекомендовать работодателям при прекращении трудового договора с работником, достигшим пенсионного возраста, при увольнении по собственному желанию производить ему стимулирующую выплату в размере, не менее одного среднего месячного заработка, при наличии экономии фонда заработной платы.

3.13. В целях реализации рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 16.05.2016 г. № НТ-604/08/269 «О рекомендациях по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей» и дополнительных разъяснений Общероссийского профсоюза образования (приложение к письму от 07.07.2016 г. № 323) руководители образовательных организаций не допускают привлечение учителей к

составлению документов и заполнению форм отчетностей по вопросам, не входящим в должностные обязанности учителя или не предусмотренным трудовым договором.

Выполнение учителем обязанностей администрации школы, составление отчетности, разработка и актуализация документов, ведение которых учителем не предусмотрена законодательством или трудовым договором, осуществляется за дополнительную плату, размер которой определяется по соглашению сторон, и исключительно на добровольной основе с письменного согласия учителя.

3.14. Отношения между образовательным учреждением и обучающимися определяются законодательством Российской Федерации, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего распорядка.

3.15. Не допускать вводить режим работы образовательных организаций, ведущий к ухудшению условий, уменьшению занятости и оплаты труда работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

3.16. Предоставлять право на переподготовку и повышение квалификации каждому педагогическому работнику.

3.17. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

3.18. Стороны исходя из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения трудового договора по пункту 3 ст.81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

#### **IV. Оплата и нормы труда.**

Стороны договорились, что в вопросах оплаты труда действуют следующие положения:

- Установление и изменение систем оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных организаций осуществляются с учетом:

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

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

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

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам



аттестации, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

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

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

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

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

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

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- положений предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- 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 организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой 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 присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения; при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома в установленном порядке.

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.

4.4. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных организаций регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии.

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

4.6. 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 учетом 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 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по

результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размерах на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса 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 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 г. № 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 процентов 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, действующим со дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.7. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом 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

4.8. Директор школы и Организация профсоюза рекомендуют предусматривать в коллективных договорах следующие положения:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории не период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

1) педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,

2) педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

3) в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.9. Переработка рабочего времени, 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.

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

4.10. Оплата труда библиотечных работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.11. При направлении работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

4.12. Работодатели обеспечивают своевременную выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными и трудовыми договорами. Выплата заработной платы производится в денежной форме, как правило, в месте выполнения работы. Применение расчетного листка обязательно. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае перевода на безналичный порядок выплаты заработной платы через банкоматы требуется оформление работодателем письменного соглашения с работником, являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Отказ работника в получении заработной платы через банкоматы не является основанием для отказа ему работодателем в выдаче заработной платы в денежной форме по месту выполнения работы.

4.13. В коллективном договоре образовательной организации устанавливается размер выплачиваемой работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Образовательное учреждение обеспечивает ее выплату одновременно с задержанной выплатой не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки в соответствии со ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер денежной компенсации указывается в расчетных листках работников.

4.14. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

4.15. В случае уменьшения у учителей общеобразовательной организации в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными

работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.16. Рекомендовать работодателю сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

4.17. Экономия фонда оплаты труда остается в полном распоряжении образовательной организации и используется для выплат надбавок, доплат, премий, оказания материальной помощи.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи устанавливаются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в коллективном договоре, положении об оплате труда, надбавках, доплатах и иных стимулирующих выплатах.

4.18. Рекомендовать руководителю образовательной организации осуществлять нормирование труда работников по рабочим профессиям локальными нормативными актами.

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

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.20. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.21. Рекомендовать работодателю и первичным профсоюзным организациям предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах, положениях об оплате труда:

- норму о том, что денежные средства от приносящей доход деятельности организации направляются на оплату труда, при разработке проектов документов обязательно определять порядок;

- механизмы стимулирования труда молодых педагогических работников, особенно в течение первых трех лет педагогической работы.

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

установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

#### 4.23. Рекомендовать образовательной организации:

- устанавливать оплату труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому, в соответствии с медицинским заключением, исключительно за счет средств, предусмотренных на эти цели. Не допускается практика организации этой работы за счет средств экономии заработной платы организации. Тарификация и оплата отпуска работников, обучающих больных детей на дому, осуществляется на общих основаниях.

- при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени;

- относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и др.), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

#### 4.24. Стороны считают необходимым:

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

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

4.25.3. В целях снятия социальной напряженности рекомендовать работодателю информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в размере основных категорий и должностям (профессий) работников.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны договорились, что в вопросах рабочего времени и времени отдыха действуют следующие положения:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется законодательством в зависимости от наименования должности, профессии и условий труда.

5.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность

рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для остальных работников и руководителей образовательных организаций норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю, а для работников и руководителей образовательных организаций сельской местности – женщин - 36 часов в неделю.

5.3. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами (в том числе, уставом, учебным расписанием, календарным графиком работы), трудовым договором и иными соглашениями.

5.4. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы. Другая не нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, не конкретизируется по количеству часов, но вытекает из должностных обязанностей и регулируется в порядке, определяемом приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации и доводится под роспись до сведения работников до ухода их в ежегодный оплачиваемый отпуск.

В состав тарификационной комиссии образовательной организации включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Расписание уроков в образовательной организации утверждается его руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя (педагога), не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям (педагогам) может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель (педагог) вправе использовать по своему усмотрению. Обязательное присутствие в организации при этом не требуется.

5.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного

года, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы для **каждой категории работников** образовательной организации устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, учитывая специфику работы и закрепляется в **коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка**.

5.8. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя в случаях:

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации – с письменного согласия работников;

без согласия работников в случаях, определенных трудовым законодательством;

в других – с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.9. В образовательной организации с непрерывным режимом работы, выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Перечень должностей, профессий работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательной организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и организационной работе, не превышая их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.12. Педагогическим работникам по возможности предусматривается предоставление одного свободного дня в неделю для методической работы и самостоятельного повышения квалификации, что закрепляется в коллективном договоре.

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



5.14. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика, в дни, совпадающие с лечением.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только в соответствии с действующим законодательством и с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

5.15. 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.

5.16. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.17. Отзыв 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, превышающие 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

5.18. Работникам организаций с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск не менее трех календарных дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций 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.

5.19. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

5.20. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (с последующими изменениями и дополнениями).

5.21. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

## **VI. Кадровая политика.**

### **Гарантии содействия занятости и переобучения работников**

Стороны договорились:

6.1. В целях определения единой кадровой политики в отрасли ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения образовательной организации для формирования базы данных о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

6.2. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня, переподготовке высвобождаемых работников;

- трудоустройству выпускников учреждений профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных организациях.

6.3. Стороны договорились совместно обеспечивать выполнение работодателями 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:

- ликвидацию организации;

- сокращение численности или штата работников организаций в количестве:

- 20 и более человек 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;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией образовательной организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.4. Директор школы содействует осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- создание внутри отраслевого банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри организаций на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

6.5. В целях поддержки работников, высвобождаемых из организаций в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организаций, Директор школы и органы управления образованием обеспечивают осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

6.6. При рассмотрении обращения работодателя в порядке статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации об увольнении работников — членов профсоюза по пунктам 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) высвобождаемого работника на свое заседание.

6.7. Стороны рекомендуют работодателю и соответствующим профсоюзным органам при заключении коллективных договоров гарантировать работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, сохранение очереди на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы (в случае наличия ведомственного жилья), а также возможность пользования дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях.

6.8. С учетом писем Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. № 03-52/46 и от 15 августа 2011 г. № 03-515/59 о разъяснениях по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных

образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209, Стороны договорились:

6.8.1. Применять особые формы аттестации педагогических работников, имевших квалификационную категорию и претендующих на ту же самую квалификационную категорию:

- признанных в аттестационный период победителями и лауреатами всероссийских и республиканских профессиональных конкурсов,

- имеющих ученую степень,

- подготовивших в аттестационный период победителей и призеров всероссийских, международных предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, проводимых в соответствии с нормативными актами федеральных органов исполнительной власти,

- получивших в аттестационный период денежное поощрение в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 06 апреля 2006 г. № 324 «О денежном поощрении лучших учителей» и Указом Президента Чувашской Республики от 05 октября 2005 г. № 101 «О дополнительных мерах по поддержке и развитию инновационного, творческого и духовного потенциала системы образования в Чувашской Республике».

Стороны признают особой формой аттестации — принятие решения аттестационной комиссией на основе экспертной оценки деятельности аттестуемого педагогического работника, изложенной в карте результативности педагогической деятельности педагогического работника.

6.9. Рекомендовать сторонам социального партнерства муниципального и локального уровней в части регулирования вопросов аттестации педагогических работников закрепить в территориальных соглашениях и коллективных договорах аналогичные условия, отраженные в пункте 6.8 настоящего соглашения.

6.10. Стороны обязуются содействовать и оказывать методическую помощь при проведении конкурсов педагогического мастерства, а также финансовую помощь при организации и проведении республиканских конкурсов «Учитель года», «Лидер в образовании», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям».

## **VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Образовательная организация в соответствии с законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом образовательной организации финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия бюджетных, так и средств от приносящей доход деятельности по плану хозяйственной деятельности в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов и при этом израсходованные на указанные цели средства не должны быть классифицированы как не целевое использование бюджетных средств;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также доленое участие в строительстве жилья работникам.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам производятся в пределах экономии фонда оплаты труда по плану хозяйственной деятельности и предусматриваются в коллективном договоре, не имеют ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

7.1.2. Педагогическим и другим работникам образовательной организации обеспечивается прохождение за счет бюджетных средств работодателя периодических медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

7.1.3. Педагогические работники образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет соответствующих бюджетных ассигнований, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой устанавливается нормативным правовым актом Чувашской Республики.

7.2. Стороны договорились содействовать созданию на различных уровнях советов молодых учителей, преподавателей с целью привлечения внимания к проблемам молодых педагогов и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых педагогов.

7.3. Директор школы:

- обеспечивает ежегодную разработку и планирование мероприятий по организации летнего отдыха обучающихся детского школьного возраста.

## **VIII. Охрана труда**

8.1. Директор школы:

8.1.1. Осуществляет руководство над состоянием условий и охраны труда в МБОУ «Чуварлейская СОШ» Алатырского района.

8.1.2. Содействует созданию служб охраны труда, а также введению должности специалиста по охране труда в образовательной организации, в которых численность работников превышает 50 человек.

8.1.2.1. Проводит обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителей и специалистов образовательных организаций.

8.1.3. Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда, методических рекомендаций по охране труда и осуществляет методическое обеспечение деятельности служб охраны труда в органах управления образованием и образовательных организаций.

8.1.4. Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма работников образования в Чувашской Республике и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда), для последующего ежегодного рассмотрения их на коллегии Минобразования Чувашии, осуществляющей управление в сфере образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.5. Ежегодно (не позднее 1 марта) информирует Президиум Алатырского районного комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве

работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным организациям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение аттестации рабочих мест, приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, санаторно-курортное лечение работников и на доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.1.6. При разработке проекта бюджета Алатырского района на соответствующий год предусматривает затраты образовательной организации на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, аттестации рабочих мест, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, санаторно-курортное лечение работников и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

8.1.7. Координирует и контролирует деятельность образовательной организации, которая в соответствии с требованиями законодательства обязана обеспечить за счет работодателей:

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

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

8.1.7.3. Предоставление гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.8. Организует обеспечение беспрепятственного допуска представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных организациях региона, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

8.1.9. Предлагает представителям Профсоюза принять участие в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

8.1.10. Реализует право образовательных организаций по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

8.2. Организация Профсоюза:

8.2.1. Содержит в штате технического инспектора труда, создает техническую инспекцию труда из числа внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда) Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций.

8.2.2. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

8.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных и внештатных технических инспекторов (старших уполномоченных) по охране труда профсоюзных комитетов.

8.2.4. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.5. Оказывает методическую и консультационную помощь в совершенствовании работы по обеспечению безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

8.2.7. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

8.2.8. Направляет внештатного технического инспектора труда Профсоюза для участия в комиссии по расследованию групповых, тяжёлых и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедшими с работниками образования.

## **IX. Социальная защита молодежи**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии системы образования, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста, их занятости, вовлечения молодых работников (до 35 лет) в активную, профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в образовательных организациях Стороны договорились:

9.1. Содействовать созданию в муниципальных образованиях молодежных Советов, направлять их работу на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности образовательных организаций.

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства.

9.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.4. Обеспечивать для молодежи доступность занятиями спортом, самодеятельностью.

Осуществлять помощь молодежным Советам в ежегодном проведении смотров-конкурсов художественной самодеятельности.

9.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежных профсоюзных активистов образовательных организаций, ведущих эффективную общественную работу.

## **X. Пенсионное обеспечение и кредитование работников образования**

Стороны согласились:

10.1.1. Рекомендовать органам управления образованием и организациям профсоюза в целях решения задач по улучшению материального благополучия работников образования взаимодействовать с отраслевыми некоммерческими организациями Кредитный потребительский кооператив «Учительский» и Негосударственный пенсионный фонд «Сафмар», проводить разъяснительную работу.

10.1.2. Содействовать отраслевым некоммерческим организациям Кредитный потребительский кооператив «Учительский» и Негосударственный пенсионный фонд «Сафмар» в решении задач по оказанию социальной поддержки работникам в условиях финансовой нестабильности, инфляции.

## **XI. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза**

11.1. Права и гарантии деятельности Организации профсоюза организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между

общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящего Договора.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.2.1. 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 профсоюзных организаций в учреждениях.

11.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, 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) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

11.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательного учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего соглашения, районного отраслевого соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

11.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания.

11.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательного учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

На основании письменного заявления работника обеспечить бесплатное перечисление денежных сумм из его заработной платы на указанные в заявлении банковские расчетные счета, в связи с выполнением работником обязательств по договорам с Кредитным потребительским кооперативом «Учительский» и Негосударственным пенсионным фондом «Сафмар», например:

- перевод ежемесячных денежных сумм, указанных в заявлении работника в счет погашения займа и другие целевые взносы, предусмотренные в Кредитном потребительском кооперативе «Учительский»;

- перевод пенсионных взносов в Негосударственный пенсионный фонд «Сафмар».

При этом налоги и страховые взносы выплачивают со всей суммы заработной платы сотрудника. Сами удержания на порядок налогообложения не влияют (ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 г. №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд



обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского образования»).

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

11.2.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.2.8. В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством).

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

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем 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, коллективным договором.

11.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых соответствующими профсоюзными организациями. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.3.5. Рекомендовать работодателям при осуществлении премирования учитывать работу в интересах работников образовательных учреждений председателей первичных профсоюзных организаций, членов профсоюзных комитетов, уполномоченных лиц по охране труда, членов совместных комиссии.

11.4. При окончании срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), работникам по их заявлению продлевается срок действия квалификационной категории на период до прохождения аттестации в установленном порядке.

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

11.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора .

11.7. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и территориальным профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

## 12. Контроль за выполнением Договора

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет Отраслевая комиссия, созданная в соответствии с п.1.5.5 настоящего Договора .

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

12.3. Стороны доводят текст настоящего Договора до сведения работников образовательной организации в течение месяца со дня его подписания. Включенные в Договора социальные гарантии являются минимальными и не могут быть снижены при заключении коллективных договоров и соглашений, принимаемых в районе.

12.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Настоящий Договор подписан:

<p><b>Директор МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района</b></p> <p>_____ <b>А.Ю. Смирнов</b></p> <p>«_____» _____ 2019 г.</p>	<p>Председатель первичной профсоюзной организации _____ <b>С.А.Сальникова</b></p> <p>«_____» _____ 2019 г.</p>
---	--

## Приложение 1

к Коллективному договору  
по решению социально-экономических  
проблем и обеспечению правовых  
гарантий работников образования МБОУ  
«Чуварлейская средняя  
общеобразовательная школа»  
Алатырского района на период с 01  
ноября 2019 г. по 31 ноября 2022 г.

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

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

основные общеобразовательные программы: образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования);

- основные профессиональные образовательные программы: образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;

- основные программы профессионального обучения - программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.

- дополнительные общеобразовательные программы - дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы;

- дополнительные профессиональные программы - программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки.

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, установленными приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации (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» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

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

## Приложение 2

к Коллективному договору  
по решению социально-экономических  
проблем и обеспечению правовых  
гарантий работников образования МБОУ  
«Чуварлейская средняя  
общеобразовательная школа»  
Алатырского района на период с с 01  
ноября 2019 г. по 31 ноября 2022 г.

**Об оплате труда  
педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной  
категории за выполнение педагогической работы по должности с другим  
наименованием, по которой не установлена квалификационная  
категория, а также в других случаях**

В территориальных соглашениях, в коллективных договорах 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 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), 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:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по

	основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности	основ 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
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);

в области искусств)	музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

к Коллективному договору  
по решению социально-экономических  
проблем и обеспечению правовых  
гарантий работников образования МБОУ  
«Чуварлейская средняя  
общеобразовательная школа»  
Алатырского района на период с с 01  
ноября 2019 г. по 31 ноября 2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия) создана в соответствии со ст.35 Трудового кодекса РФ и п.2.1.1 Республиканского отраслевого соглашения по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района (далее Отраслевое соглашение) с целью обеспечения регулирования социально-трудовых отношений.

2. Комиссия создана на равноправной основе из полномочных представителей МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района и профсоюза первичной организации работников народного образования и науки Российской Федерации, являющимися сторонами Отраслевого соглашения

3.Срок полномочия Комиссии – 3 года. Количество членов Комиссии паритетно от каждой из сторон Отраслевого соглашения и не может превышать 10 человек. Персональный состав Комиссии определяется сторонами Отраслевого соглашения соответствующими решениями.

4. Комиссия в своей деятельности руководствуется действующим законодательством, регулирующим вопросы социального партнерства в сфере труда, Отраслевым соглашением, решениями сторон Отраслевого соглашения, настоящим положением.

5. Комиссия в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

осуществляет подготовку документов и материалов, необходимых для начала ведения коллективных переговоров по заключению и изменению районного отраслевого соглашения;  
разрабатывает и согласовывает со сторонами проекты районных отраслевых соглашений, а также изменений к ним;

ведет подготовку процедуры заключения районного отраслевого соглашения и внесения изменений в нем;

разрабатывает и утверждает планы мероприятий по выполнению отраслевых районных соглашений;

осуществляет текущий контроль за ходом выполнения отраслевых районных соглашений;

разрешает разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений отраслевых районных соглашений.

6. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Ведет заседание председатель (сопредседатель) комиссии, который определяется решением сторон из числа своих представителей.



7. Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны назначаемый (избираемый) сторонами.

8. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа» Алатырского района.

**СОСТАВ**  
**отраслевой комиссии**  
**по регулированию социально-трудовых отношений**  
**на период 2019-2022 г.г.**

**От МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа»  
Алатырского района Чувашской Республики:**

1. Смирнов А.Ю.– Директор МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа»;
2. Шишуева Н.А.- заместитель директора по УВР МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа»
3. Баканова О.Н.- заместитель директора по ВР МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа»

**От первичной профсоюзной организации работников МБОУ «Чуварлейская  
средняя общеобразовательная школа»**

1. Сальникова С.А. – председатель ППО МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа»
2. Егорова З.И.- член профкома МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа»
3. Кошелева Н.П.- член профкома МБОУ «Чуварлейская средняя общеобразовательная школа»

Проинформировано, пронумеровано и скреплено  
печатью 18 листов  
Директор МБОУ «Чуварлейская СОШ» Алатырского района

  
А. Ю. Смирнов

