

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И РАБОТОДАТЕЛЕМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ШУМИХИНСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ШКОЛА-ИНТЕРНАТ»
НА ПЕРИОД С 10 ЯНВАРЯ 2022 ПО 10 ЯНВАРЯ 2025 ГГ.

От работодателя:

Тхор О.Н.,

и.о. директора ГБОУ

«Шумихинская школа-интернат»



От работников:

Мордвинцева Л.Н.,

председатель профсоюзной организации
ГБОУ «Шумихинская школа-интернат»

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to L.N. Mordevintseva, the chairwoman of the trade union organization.

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Курганской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат» (далее – Школа). Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональном отраслевом Соглашении между Курганской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Департаментом образования и науки Курганской области.

1.2 Договор рекомендуется к применению при заключении трудовых договоров с работниками Школы и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3 Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат» в лице их представителя – профсоюзного комитета Школы (в дальнейшем - Профсоюз).
- Работодатель в лице руководителя Школы - и.о. директора Школы (далее Работодатель).

1.4 Стороны согласились в том, что:

1.4.1 Профсоюз выступает, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочного представителя работников образовательных организаций при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения и других вопросов социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

Договор признаёт исключительное право Работодателя на планирование, управление и контроль над организацией учебно-воспитательного процесса, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты труда и условий труда.

1.4.2. Регулирование социально-трудовых отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности школы и её финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные, льготные социально-трудовые условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым Соглашением, являются недействительными и не подлежат применению.

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 и доводятся до сведения профсоюзной организации и коллектива Школы.

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

1.4.5. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением Договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечения постоянного (не реже двух раз в год) контроля за ходом выполнения Договора (далее Комиссия). В состав комиссии включается три представителя от работников трудового коллектива и три представителя от администрации школы.

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

1.5.3. Отчеты о выполнении настоящего Договора рассматриваются на заседании комиссии и совместном совещании работодателя и профсоюзного актива и доводятся до сведения трудового коллектива и первичной организаций Профсоюза Школы.

1.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора и, не реже 2 раз в год, комиссия подводит итоги. Отчеты о выполнении настоящего Договора рассматриваются на заседании комиссии не реже двух раз в год и доводятся до сведения трудового коллектива.

1.7. Договор распространяется на всех работников школы.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует 3 года.

Раздел II. Трудовые отношения

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

2.1. Содержание трудового договора (так же дополнительные соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, коллективным договором организации (учреждения).

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

2.1.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора:

- ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.3.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.2. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.4. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев прямо предусмотренных законодательством РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения (организации) с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода их в очередной отпуск, с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, объем учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон и в соответствии с законодательством РФ.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебно - воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (организации), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (организаций) и работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых школа является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

2.9. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников)), изменением количества часов по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только в соответствии с действующим законодательством (ст.77, 336 ТК РФ).

2.12. Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни не планируется.

2.13. Работники образовательных организаций, включая заместителей образовательных организаций, реализующие общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (если замещение продолжается непрерывно более двух месяцев) должности педагогических работников по

выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим (за исключением руководителей) и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.14. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удалённого) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

Раздел III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

3.4 По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

3.5. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

При наличии таких перерывов предусматривается в зависимости от длительности перерывов доплата, порядок и условия выплаты которой, устанавливается коллективным договором и (или) Положением о распределении стимулирующего фонда. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Часы, свободные от проведения уроков, занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников в учреждениях к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения выборных профсоюзных органов.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

3.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в соответствии с требованиями ТК РФ.

3.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся Школы и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, работу по благоустройству Школы в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиком работ с указанием их характера.

3.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ. Режим рабочего времени всех работников в

каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, а именно:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. **(ТК РФ Статья 123)**

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время **(ТК РФ Статья 262.1.)**

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. **(ТК РФ Статья 262.2.)**

- доноры, сдавшие безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз, имеют право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года **(Федеральный закон от 20.07.2012 N 125-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "О донорстве крови и ее компонентов")**;

- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время. **(Статья 6.ФЗ № 5 от 09.01.1997)**

- гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющихся полными кавалерами ордена Славы ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время. **(статья 8 Закона РФ № 4301-1 от 15.01.1993 года)**

- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) гарантируется использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время **(статья 2 ФЗ № 2 от 10.01.2002 года)**;

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС имеют право на использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время **(Закон РФ №1244-1 от 15.05.1991 года)**

- ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории СССР, на территории Российской Федерации и территориях других государств, ветераны военной службы, ветераны труда имеют право на использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время **(ФЗ № 5 от 12.01.1995 года)**.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – удлиненный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Продление, перенесение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ)).

Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 139 ТК РФ).

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами и коллективным договором;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней).

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

3.13.2. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.13.3. Предоставлять педагогическим работникам школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются действующим законодательством.

3.13.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). График дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

3.14. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

3.15. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

3.16. Педагогическим работникам, привлекаемых Отделом образования к экспертизе практической деятельности других педагогов, освобождать от работы и предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (1 экспертиза-1 день, 2 и более экспертизы- 3 дня) на основании локального акта образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

3.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

3.18. В целях сокращения и устранения избыточной отчетности учителей признать за школой право обладать автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом образовательной организации (ч.1 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

3.19. Составление педагогами отчетной документации определяется их должностными обязанностями.

3.20. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективный контракт) и должностными инструкциями. В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761-н, требования профессиональных стандартов.

3.21. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), т. е. предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (Пункт 5 части 3 статьи 47 Закона № 273-ФЗ).

3.21.1. Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) не имеют обязательной типовой структуры

3.21.2. Рабочие программы учебных предметов, курсов должны содержать:

- 1) планируемые результаты освоения учебного предмета, курса;
- 2) содержание учебного предмета, курса;
- 3) тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы.

3.21.3 Работодатель:

- предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими учителями, не включая такие обязанности, например, в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

-обеспечивает свободный доступ учителей к утверждённым рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС.

3.22. Руководители образовательных организаций не допускают:

- 1) практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;
- 2) практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик электронного журнала и дневников обучающихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее-ИКТ)

родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273), а осуществление иной связи учителя с родителями (лицами, их заменяющими) не требует обязательного использования учителем ИКТ;

3.23. Руководители образовательных организаций обеспечивают установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости (например, при обучении по образовательным программам начального общего образования – в течение 3 календарных дней, а по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – в течение 7 календарных дней, но не позднее даты проведения промежуточной аттестации обучающихся).;

3.24. С письменного согласия учителя и с соответствующей дополнительной оплатой труда предусмотрено выполнение таких дополнительных видов работы, которые непосредственно связаны с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.25. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Закона № 273-ФЗ).

3.26. В должностные обязанности работников образовательных организаций входит обеспечение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса. Кроме того, в должностные обязанности учителей входит выполнение правил по охране труда и пожарной безопасности, для чего педагогические работники обязаны проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда (пункт 10 части 1 статьи 48 Закона № 273). При выполнении указанных должностных обязанностей составление учителями какой-либо отчетности о кратковременных дежурствах в организации и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется.

3.27. Выполнение работы, не являющейся педагогической, и составление связанных с нею видов отчетной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

3.28. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

3.29.Классное руководство.

3.29.1. Работодатели руководствуются при определении функций классных руководителей в трудовых договорах с педагогическими работниками Федеральным законом от 31 июля 2020 г. №304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации по вопросам воспитания обучающихся», не допуская расширения видов отчетной документации по сравнению с рекомендованным перечнем:

- журнал учета успеваемости;
- рабочая программа воспитания;
- план воспитательной работы;
- программа (план работы) с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете;
- материалы личного дела обучающихся.

3.29.2.Работодатели обязуются предусмотреть:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- осуществлять преемственность классного руководства на следующий учебный год;
- определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

3.29.3. Руководствоваться при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство разъяснениями по применению законодательства РФ при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. №ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 №ВБ-1700/08) ,а также постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. №850

«О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства РФ от 10 ноября 2020г. №1800 (далее – постановление №850).

Раздел IV. Гарантии содействия занятости, переобучения и повышения квалификации работников

4. Стороны договорились:

4.1.1. Не допускать в течение учебного года:

- сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации школы проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.
- увольнения работников предпенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом городского органа занятости и городской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

4.2. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждений (организаций) образования, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.

4.3. Создать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

-создать условия по обеспечению права педагогов для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

4.4. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы,

4.5. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

Для обеспечения доступности повышения квалификации работников (прохождения курсов, аттестации на квалификационные категории) муниципальные органы управления образования предусматривают средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджетов соответствующих уровней и командировочные расходы на эти цели.

4.6 Работодатель обязуется:

4.6.1. Обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.6.2. В случае возникновения необходимости сокращения штатов сообщить об этом в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения высвобождения работников, а при массовом сокращении за 3 месяца.

Считать массовым для учреждения увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

4.6.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры, её реорганизацией, сокращением штатов, предварительно рассматривать с учётом мнения профсоюзного комитета.

4.6.4. Предупреждать работников о предстоящем сокращении персонально под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения.

4.6.5. Предоставлять работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе 1 день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.6.6. Работникам, уволенным по сокращению численности и штата, предоставляется преимущественное право приема на работу в школу в течение года в случае появления новых рабочих мест.

4.6.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники предпенсионного возраста (5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении более 15 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

4.6.8. Предоставлять возможность повышать квалификацию, переквалификацию кадров.

4.6.9. Предоставлять гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению отдела образования.

4.6.10. Профсоюз решает вопросы занятости в преимущественном порядке для членов профсоюза и оказывает им бесплатную юридическую помощь.

4.6.11. Не представлять педагогических работников на аттестацию, проводимую с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеющих установленную в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений утвержденным Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276, квалификационную категорию в течение всего срока её действия.

4.6.12. Аттестационный лист и выписку из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области хранить в личном деле педагогического работника и принимать меры

по их защите в установленном законодательством порядке, как относящиеся к персональным данным педагогического работника. В случае увольнения указанные документы передать педагогическому работнику под роспись.

4.6.13. В начале учебного года издать распорядительный акт, в котором определён список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

4.6.14. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения занимаемой должности определять с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

4.6.15. При направлении представления в аттестационную комиссию ознакомить с его содержанием работника, подлежащего аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не позднее, чем за месяц до проведения аттестации.

4.6.16. Всестороннюю оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности основывать и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

4.6.17. Информацию о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, довести до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.

4.6.18. Обеспечить за счет средств школы участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

4.6.19. Не допускать расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если имеется возможность перевести этого работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

4.6.20. Не допускать расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

4.6.21. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6.22. Условия оплаты труда с учетом квалификационной категории педагогическому работнику устанавливаются со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

4.6.23. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитывать в течение срока их действия.

4.6.24. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливать прежнюю педагогическую нагрузку и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года.

4.6.25. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливать оплату труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

4.7. Профсоюзная организация направляет в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами профсоюза, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, уполномоченного его решением.

Раздел V. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Школы в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Стороны совместно:

5.2.1. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в Школе в соответствии с законодательством.

5.2.2. Содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в Школе, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности учреждения (организации).

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При составлении сметы школой предусматриваются средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. № 33н и приобретение СИЗ. Конкретный размер средств на указанные цели в образовательной организации на очередной финансовый год устанавливается Соглашением по охране труда.

5.3.2. В школе в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда в пределах фонда оплаты труда..

5.3.3. Считать одним из критериев эффективности работы руководителя учреждения планирование средств на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение вакцинации, медосмотра и на обучение по охране труда.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.7.2. Оплачивать все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров, при проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу на усмотрение руководителя) и периодических медицинских осмотров сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок.

5.7.3. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

5.7.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

5.7.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Ежегодно составлять план мероприятий по улучшению условий и охране труда работников. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

5.7.6. Проводить в организациях со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем - при необходимости.

5.7.7. Обеспечивать бесплатно работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ),

обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объеме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты и выполнять другие требования, предусмотренные ТК РФ .

Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

Не требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и оплачивать вынужденный простой в размере среднего заработка в случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты.

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

5.7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

5.7.10. Возмещать ущерб, причиненный работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанный с исполнением им трудовых обязанностей, согласно существующего законодательства.

5.7.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

5.7.12. Создать в каждой образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

5.7.13. Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.7.14. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

5.7.15. Предоставлять доплаты уполномоченным лицам профсоюза по охране труда из фонда стимулирования (за напряженность) в пределах фонда оплаты труда.

5.7.16. Осуществлять учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками, а также отчет о несчастных случаях с обучающимися и воспитанниками и информировать горком профсоюза о состоянии охраны труда в системе образования по согласованным сторонами вопросам.

5.8. Профсоюз обязуется:

5.8.1. Проводить обучение профсоюзного актива и уполномоченных лиц профсоюза по охране труда.

5.8.2. Организовать и обеспечить проведение общественного контроля за состоянием охраны труда в школе и не реже двух раз в год рассматривать итоги проверок на заседаниях профсоюзного комитета.

5.8.3. Провести выборы уполномоченного по охране труда для работы его в составе комиссии по охране труда.

5.8.4. Консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите их законных прав на охрану труда и здоровья.

5.8.5. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим и т.п.), а также грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности уведомлять Работодателя о приостановке работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работы осуществляется после официального уведомления Работодателя.

5.8.6. Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия среди работников школы.

5.8.7. Принимать активное участие в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

5.8.8. Проводить анализ заболеваемости членов профсоюза. Составлять список очередности на получение путёвок для санаторно-курортного лечения.

При выделении сотрудникам путёвки на санаторно-курортное лечение переносить им очередной отпуск на срок действия путёвки, либо предоставлять возможность использовать это время без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ)

Раздел VI. Оплата труда

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

6.1.1. Фонд оплаты труда в школе определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений (организаций). Фонд оплаты труда в школе определяется в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации государственных и муниципальных услуг на основе нормативов, рассчитанных на одного обучающегося (воспитанника).

6.1.2. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором (приложениями к коллективному договору), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

6.1.4. Заработная плата работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.1.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Дни выдачи заработной платы 10 и 25 число каждого месяца.

6.1.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (ст. 236 ТК РФ)

6.1.7. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

6.1.8. Фонд оплаты труда в школе определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной

платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений (организаций).

Фонд оплаты труда в школе определяется директором в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации государственных и муниципальных услуг на основе нормативов, рассчитанных на одного обучающегося.

6.1.9. Директор формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

6.1.10. Фонд оплаты труда работников школы состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников учреждения (организации), которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении (организации);

- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения (организации) за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

6.1.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения (организации) на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.12. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

6.1.13. Сложившаяся по итогам работы учреждения за определенный период экономия фонда оплаты труда может быть направлена на увеличение размера фонда стимулирования, либо иных выплат социального характера, например, материальной помощи.

6.1.14. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда является приложением к коллективному договору, где должны быть предусмотрены меры социальной поддержки молодым педагогическим работникам.

6.1.15. Заработная плата директора устанавливается учредителем школы на основании трудового договора в форме эффективного контракта в соответствии с действующей в учреждении (организации) системой оплаты труда. Фонд стимулирования директора устанавливается учредителем и формируется в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

6.1.16. Размеры должностных окладов заместителей директора школы устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя в зависимости от уровня квалификации, профессионального образования заместителей руководителя в соответствии с коллективным договором. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

6.1.17. Учебный план разрабатывается самостоятельно школой. Максимальная учебная нагрузка для обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом, учитывающим СанПиН.

6.1.18. С учетом условий труда, работникам школы устанавливаются законодательством Российской Федерации, и Положением об оплате труда работников, выплаты компенсационного характера (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), а также выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководству предметными методическими объединениями и другими видами работ, не

входящими в прямые должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками.

6.1.19. Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

6.1.20. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.1.21. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.22. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры определяются в коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.1.23. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Курганской области, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.1.24. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.1.25. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

6.1.26. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Коллективного договора оплата забастовочных дней осуществляется в полном объеме (в размере средней заработной платы пропорционально отработанному времени).

6.1.27. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

6.1.28. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны считают:

7.1. Школа в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом Школы финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам) и оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения

(организации), предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.2. За счет экономии фонда оплаты труда оказывать материальную помощь в соответствии с Положением о доплатах и надбавках.

7.3. Совместно с бухгалтерией:

- своевременно представлять в территориальный орган Пенсионного фонда РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учета;
- перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объеме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц;
- своевременно представляют предусмотренные Законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице.

Работодатель:

7.4. Определяет перечень недостающих педагогических специальностей в учреждении (организации). Обеспечивает педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

7.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7.5.1. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

7.6. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностей проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой организацией (далее - аттестационная комиссия организации).

7.6.1. Аттестационная комиссия организации создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Работодатель в состав комиссии не включается.

7.6.2. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

7.6.3. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

7.6.4. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников организации, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации, под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

7.6.5. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление, содержащее следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество;
- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

7.6.6. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную

комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

7.6.7. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составлен акт.

7.6.8. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нём присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии организации по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии организации без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

7.6.9. Аттестационная комиссия организации рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

7.6.10. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

7.6.11. Решение принимается аттестационной комиссией организации в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии организации, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

7.6.12. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии организации, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

7.6.13. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии организации, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

7.6.14. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии организации, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

7.6.15. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии организации составляется выписка из протокола, содержащая сведения: фамилия, имя, отчество аттестуемого, наименование его должности, дата заседания аттестационной комиссии организации, результаты голосования, решение аттестационной комиссией организации. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола под подпись в течение трех рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

7.6.16. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.6.17. Не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

7.6.18. Аттестационная комиссия организации даёт рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

7.6.19. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность). (ст. 74 ТК).

7.6.20. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

7.6.21. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

7.7. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

7.7.1. Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении Курганской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Главным управлением образования Курганской области (далее - аттестационная комиссия).

7.7.2. В состав аттестационной комиссии включается представитель Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

7.7.3. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

7.7.4. В заявлении о проведении аттестации педагогический работник указывает квалификационную категорию и должность, по которой он желает пройти аттестацию.

7.7.5. Заявление о проведении аттестации подаётся педагогическим работником независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

7.7.6. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по должности более пяти лет и показывающий высокие профессиональные результаты, может претендовать на высшую квалификационную категорию по этой должности, подав заявление в аттестационную комиссию до истечения срока двух лет с момента установления первой квалификационной категории. Решение об установлении высшей квалификационной категории будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника.

7.7.7. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

7.7.8. Заявление педагогического работника о проведении аттестации рассматриваются аттестационной комиссией в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

- а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;
- б) осуществляется письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте проведения их аттестации.

7.7.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

7.7.10. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

7.7.11. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

7.7.12. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

7.7.13. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

7.7.14. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

7.7.15. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении

высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

7.7.16. Педагогический работник, которому при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращается по желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

7.7.17. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

7.7.18. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.

7.7.19. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

7.7.20. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее, чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

7.7.21. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

7.7.22. Результаты участия обучающихся и воспитанников во Всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся. Отсутствие возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

7.8. При аттестации педагогических работников на ту же квалификационную категорию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же тем, которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее трёх лет, осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

7.9. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

- награждены государственными наградами, получившими почетные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности;
- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;
- стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

- стали победителями региональных конкурсов, фестивалей, учредителями которых является Департамент образования и науки Курганской области;
- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;
- а также тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации.

7.10. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, региональных конкурсов для подведомственных организаций, учредителем которых является Департамент образования и науки Курганской области, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения конкурсов, фестиваля.

7.11. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения (организации), преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);
- при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

№	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
2		3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности), методист, старший методист, тьютор
2.	Учитель общеобразовательного учреждения (организации)	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства.

3.	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства.
4.	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологии, инструктор по труду
5.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего)
8.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
10.	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего)
11.	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель
12.	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования

13.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего)
14.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист, инструктор-методист
15.	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор
16.	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (включая старшего)
17.	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор
18.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель, педагог - организатор
19.	Методист	Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор-методист (старший инструктор-методист), тьютор
20.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, социальный педагог инструктор-методист (включая старшего), тьютор
21.	Инструктор - методист	Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования
22.	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования (включая старшего)
23.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор-методист (включая старшего).

24.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор-методист (включая старшего).
25.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования (включая старшего).
26.	Тьютор	Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, социальный педагог, методист (включая старшего).

7.12. Для педагогических работников при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года. (ст.256 ТК РФ).

7.13. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

7.14. На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогического работника Главным управлением образования Курганской области издаётся распорядительный акт об установлении педагогическому работнику первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которое размещается на официальном сайте в сети "Интернет".

7.15. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.16. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, сохраняется до окончания срока действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

7.17. Стороны исходят из того, что работодатели:

7.17.1. Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего образования в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством.

Раздел VIII . Работа с молодыми кадрами

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- Проведение работы с молодыми кадрами с целью закрепления их в организациях;
- Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- Развитие творческой и социальной активности молодых педагогов;
- Обеспечение их правовой и социальной защищенности.

Работодатель обязуются:

8.3.Разрабатывать и принимать совместно с профсоюзной организацией программу работы с молодыми педагогами.

8.4. Содействовать работе Совета молодых педагогов, находящегося под непосредственным патронажем первичной профсоюзной организации образовательной организации и объединяющего на добровольных началах педагогических сотрудников организации в возрасте до 30 лет.

8.5. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодых специалистов на руководящие должности;

- закреплять наставника за молодым специалистом в первый год его работы в образовательной организации, устанавливать наставнику доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором;

- осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации в том числе, для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

8.6. Закреплять меры социальной поддержки молодых специалистов, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами.

Раздел IX. Механизмы социального партнерства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и заключенным Договором.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Признавать право профкома осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Производить за счет средств фонда материального стимулирования учреждения (организации) ежемесячные выплаты председателю профкома в размере, установленном коллективным договором.

9.8. Освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Обеспечивают предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Соглашением и коллективным договором.

- Председатель профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.10. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения (организации).
- 9.11. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения (организации) по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.12. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст.160 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
 - другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.
- 9.13. Рассматривать представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок территориальными органами управления образования, руководителям образовательных организаций и принимать меры по устранению нарушений в установленном порядке.
- 9.14. Первичная организация обязуется:
- 9.15. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе организации .
- 9.16. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли
- 9.17. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.
- 9.18. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.
- 9.19. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
- 9.20. Организовывать оздоровление работников образовательных организаций в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха.
- 9.21. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.
- 9.22. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений (организации) образования и их работников.

Раздел X. Контроль за выполнением Договора

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению Договора и заслушивают результаты контроля на общем собрании трудового коллектива два раза в год.

10.2. Соблюдают установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст.54 и 55 ТК РФ.

10.4. Коллективный договор между работниками и работодателем Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Шумихинская специальная (коррекционная) школа-интернат» на период с 23 марта 2018 г. по 21 марта 2021 г. считать утратившим силу.

10.5. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Раздел XI. Заключительные положения

11.1. Коллективный Договор вступает в силу с даты подписания и действует до 10 января 2025 года.

11.2. К Коллективному Договору прилагаются:

- Штатное расписание сотрудников.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение «Об оплате труда и стимулировании работников школы».
- Соглашение по охране труда.
- Перечень спецодежды и защитных средств, выдаваемых сотрудникам.

11.3. Настоящий Коллективный Договор составлен и подписан в трёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Дата подписания Коллективного Договора

« 10 » января _____ 2022 года.

И.о.директора
ГБОУ «Шумихинская школа-интернат»

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ «Шумихинская школа-интернат»

_____ Ольга Николаевна Тхор

_____ Людмила Николаевна Мордвинцева