

Дополнительное соглашение
к коллективному договору
МБОУ «Морозовская школа»

В лице директора МБОУ «Морозовская школа» Соломатовой Екатерины Михайловны с одной стороны, и работники организации МБОУ «Морозовская школа» в лице председателя профсоюзной организации Дрюма Светланы Александровны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

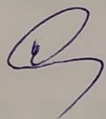
1. Продлить срок действия коллективного договора с 02.08.2022 года г. по 01.08. 2025 г.

Работодатель

Работники

Директор МБОУ «Морозовская школа»

Соломатова Е.М.



Председатель профкома

МБОУ «Морозовская школа»

(представитель трудового коллектива)



Дрюма С.А.



Дата (печать)

Дата (печать) если

есть

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБОУ «МОРОЗОВСКАЯ ШКОЛА»
НА 2019-2022 ГОДЫ**

ПРИНЯТ НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА, ПРОТОКОЛ
№ ОТ 02.08.2019

с. Морозово, 2019 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, распространяется на МБОУ «Морозовская школа» Верховажского муниципального района и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности. Договор определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образовательной организации.

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

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

Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законах: от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законе Вологодской области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», Соглашении между Союзом организаций профсоюзов - Вологодская областная Федерация профсоюзов, региональным объединением работодателей - Союз промышленников и предпринимателей Вологодской области и Правительством Вологодской области по вопросам социально-экономической политики на 2019 - 2021 годы, Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, Отраслевом соглашении по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2019 – 2021 годы, иных нормативных правовых актах федерального, регионального и муниципального уровней.

1.2 Договор устанавливает условия труда, социальные льготы и гарантии и не ограничивает права образовательной организации в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами Договора (далее - стороны) являются:

работники образовательной организации в лице их полномочного представителя – председателя первичной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз);

Работодатель – в лице директора - Соломатовой Екатерины Михайловны.

1.4. Председатель первичной профсоюзной организации обращается к руководителю и работникам образовательной организации с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для выработки консолидированной позиции и защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

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

1.6. Профсоюзная первичная организации в соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации выступают полномочными представителями работников образовательных организаций при разработке, заключении и изменении настоящего соглашения и коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7. Регулирование социально-трудовых отношений на уровне образовательной организации между работниками и работодателем в лице руководителя осуществляется путем заключения Коллективного договора.

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

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

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

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

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

1.10. Стороны доводят текст Коллективного договора до сведения работодателя и работников течение семи дней со дня его подписания.

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

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

1.12. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашения и коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашением и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

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

1.15. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте МБОУ «Морозовская школа» в сети Интернет.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. Стороны договорились:

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

2.1.2. Содействовать заключению Коллективного договора в образовательной организации, считать наличие Договора с первичной профсоюзной организацией показателем эффективности социального партнерства.

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

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

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

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

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

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

2.2. Работодатель:

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

2.2.2. Рекомендует образовательной организации осуществлять аналогичный по отношению к первичным профсоюзным организациям

порядок подготовки, прохождения и издания локальных актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые и профессиональные права и интересы работников и обучающихся образовательной организации.

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

2.2.4. Обеспечивает участие представителя Профсоюза в работе совещаний, семинаров и других мероприятиях ОУ.

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

2.3. Профсоюз:

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

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

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

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

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

2.3.6. Анализируют социально-экономическое положение работников образования, взаимодействуют с депутатами Представительного собрания Верховажского муниципального района, Морозовского сельского поселения,

Законодательного Собрания Вологодской области в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

2.4. В целях контроля за выполнением Коллективного договора и регулирования социально-трудовых отношений в ОУ:

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

Стороны договорились:

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

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

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

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

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

3.3.2. проведение специальной оценки условий труда;

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

3.3.4. полное возмещение командировочных расходов работников образовательной организации;

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

3.3.6. предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогам ОУ;

3.3.7. санаторно-курортное лечение работников образовательной организации;

3.3.8. оздоровление детей работников образовательной организации.

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

3.5. Образовательные организации в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, используют финансовые средства в соответствии с законодательством

Российской Федерации и Вологодской области, правовыми актами Верховажского муниципального района, локальными нормативными актами организации, содержащими нормы трудового права, для осуществления уставной деятельности.

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

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

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

3.9. Руководителю образовательной организации и первичной организации Профсоюза:

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

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

предусмотреть дополнительные меры социальной поддержки, направленные на закрепление в сфере образования молодых специалистов;

выделять дополнительные средства, полученные от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, оздоровления работников и обучающихся.

4. Гарантии обеспечения занятости работников

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации ОУ, сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

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

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

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

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

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации, независимо от количества работающих;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

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

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

4.3.6. Не допускается расторжение трудового договора:

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

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

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

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом Центра занятости и Верховажскую районную общественную организацию Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

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

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

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

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

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

4.3.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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

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

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

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

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

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Коллективным договором, являются недействительными.

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

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

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

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

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

поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

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

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

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

Испытание не устанавливается для:

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

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

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

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

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

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников Управления образования), осуществляется с учетом

мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

6. Оплата и нормы труда

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

6.1. Системы оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников (при наличии такого органа) с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, локальными актами МБОУ «Морозовская школа», Верховажского муниципального района, законодательством Вологодской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. Вопросы оплаты труда в образовательных организациях регулируются Постановлением Администрации Верховажского района от 10 октября 2014 года № 988 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Верховажского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также иными нормативными правовыми актами.

6.3. Регулирование вопросов оплаты труда работников образовательной организации закрепляется в Коллективном договоре, а также в локальных нормативных актах образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

Стороны договорились при установлении оплаты труда педагогическим работникам, закончившим средние школы с педагогическим классом или одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах, сохранять размер заработной платы на прежнем уровне при условии

сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

должности педагогических работников;

должности четвертого уровня;

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

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

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

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

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

руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета работников в соответствии с Коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

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

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых ее руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета в соответствии с Коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

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

за квартал,
за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

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

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

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом

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

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

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

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по приказу руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета;

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

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

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

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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

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

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.22. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен Коллективным договором образовательной организации.

6.23. Стороны рекомендуют Работодателям сохранять за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных

трудовых споров из-за невыполнения Коллективного договора, соглашений по вине Работодателей, заработную плату в полном размере, что закрепляется в Коллективном договоре.

6.24. Установление и изменение систем оплаты труда работников образовательной организации осуществляются с учетом:

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

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

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

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

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

6.26. Регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

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

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

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и

количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

6.27. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательной организации и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательной организации является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом Коллективным договором.

6.28. В Коллективном договоре предусмотрены следующие положения:
об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице № 1 раздела 8 Коллективного договора, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

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

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7. Рабочее время и время отдыха

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

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

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения

которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

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

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

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

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

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

7.15. Работникам образовательной организации, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным

условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

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

7.17. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- собственной свадьбы или свадьбы детей – 3 дня,
- рождения ребенка в семье -1 день,
- для проводов детей в армию – 1 день,
- смерти членов семьи (родители, супруги, дети) - 3 дня,
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня,
- по другим уважительным причинам -2 дня.

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

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

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

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

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

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

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

Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

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

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

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

В состав аттестационной комиссии обязательно включаются представители профсоюзных организаций.

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

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

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

8.7. Аттестация педагогических работников ОУ в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования.

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

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

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

- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,

- нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта»,

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

- «Народный учитель Российской Федерации»,

- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,

- «Заслуженный учитель Российской Федерации»,

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

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

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

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

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

Таблица 1

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания) |
| Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре | Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |

| | |
|--|---|
| <p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p> | <p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду</p> |
| <p>Мастер производственного обучения</p> | <p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)</p> |
| <p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог</p> | <p>Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)</p> |
| <p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p> | <p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)</p> |
| <p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</p> | <p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания</p> |

| | |
|---|---|
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания | Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель |
| Методист, старший методист | Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности) |
| Воспитатель, старший воспитатель | Педагог – организатор, педагог дополнительного образования |
| Педагог дополнительного образования | Педагог – организатор, методист, старший методист |

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

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

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
 - 2) отпуска по уходу за ребенком;
 - 3) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
 - 4) прохождения военной службы по призыву,
- таким работникам возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

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

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

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

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

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

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

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

8.16. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.17. Для работников ОУ закрепляются дополнительные меры, направленные на поддержку работников из числа молодежи, санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников и обучающихся, другие меры социальной поддержки работников.

На данные цели образовательная организация может выделять дополнительные средства от приносящей доход деятельности.

8.18. Представление работников образовательных организаций к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации

осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета на основании соответствующих документов.

8.19. Руководитель образовательной организации освобождает педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной государственной власти в проведении основного государственного экзамена (далее - ОГЭ) и единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ОГЭ и ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ОГЭ и ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ и ЕГЭ, выплачиваются компенсации за работу по подготовке и проведению ОГЭ и ЕГЭ, размер и порядок выплаты которых устанавливаются Правительством Вологодской области.

9. Условия и охрана труда

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

9.1. Работодатель:

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

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

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

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

9.1.5. При разработке проекта районного бюджета на соответствующий

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

9.1.6. Содействует использованию образовательной организации в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

9.1.7. Организует обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда руководителя и специалистов образовательной организации.

Принимает участие в разработке нормативных правовых документов по охране труда.

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

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

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

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

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

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

9.1.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны

труда в образовательных организациях, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

9.1.10. Предлагают представителям общественной организации Профсоюза принять участие в комиссиях по приемке образовательной организации к новому учебному году.

9.1.11. Обеспечивает организацию обучения по охране труда руководителей, специалистов и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда образовательной организаций.

9.1.12. Контролирует выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим Соглашением.

9.2. Профсоюз:

9.2.1. Решением собрания профсоюзной организации выбирается уполномоченный по охране труда, который осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда

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

9.2.3. Контролирует обеспечение безопасных и здоровых условий при проведении образовательного процесса.

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

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

9.3. Руководитель ОУ:

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

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

9.3.3. Проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах.

9.3.4. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и

сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

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

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

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

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с действующими нормами.

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

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

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

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

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

также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.4. Профсоюзная организация ОУ:

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

9.4.2. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует организации деятельности по охране труда, организует их обучение.

9.4.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в ОУ, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашениями по охране труда.

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

9.4.5. Разрабатывает раздел Коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывает приложение к Коллективному договору – соглашение по охране труда.

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

9.4.7. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

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

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

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

9.4.11. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях

несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

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

9.5. Стороны обязуются:

9.5.1. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для различных категорий работников образовательной организации.

9.5.2. Организовывать и проводить Дни охраны труда, семинары, выставки по охране труда.

9.5.3. Организовывать и проводить комплексные, целевые проверки образовательной организации по вопросам охраны труда, с последующим заслушиванием отчетов руководителей на заседаниях комитета Профсоюза.

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

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

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза

Стороны договорились:

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

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, содействовать их деятельности.

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

10.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзного органа в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий Коллективного договора, в работе примирительной комиссий, а также трудовых арбитражей, тарификационной и аттестационной комиссий.

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

10.2.5. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению Коллективного договора от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

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

10.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование профсоюзного комитета:

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

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

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

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

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

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

10.2.9. Не препятствовать посещению представителями общественной организации профсоюза образовательной организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, Коллективным договором и соглашениями прав.

10.2.10. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим и другим вопросам.

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

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

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

10.3. Устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, ежемесячные стимулирующие выплаты в размере от 15 до 25 процентов должностного

оклада (в зависимости от профсоюзного членства) за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

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

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

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

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

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

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

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

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

10.7. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа

признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

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

Директор МБОУ
«Морозовская школа»

_____ Соломатова Е.М.
_____ 2019 года

Председатель
Первичной общественной организации
Профсоюза работников народного
образования
и науки РФ

_____ Дрюма С.А.
_____ 2019 года

Приложение 1
к Коллективному договору
МБОУ «Морозовская школа»
на 2019-2022 годы

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

I. Общие положения

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

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

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

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

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя МБОУ «Морозовская школа»;
- регулирование социально-трудовых отношений ОУ.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Коллективного договора;
- оказание содействия при разработке и заключении Коллективного договора ОУ;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников ОУ, установленных трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и Коллективным договором;

- обсуждение проектов нормативных правовых актов, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в системе образования;
- изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в системе образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Договор.

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Договора и предотвращению коллективных трудовых споров в ОУ;
- контролировать ход выполнения Договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у Работодателя, первичной профсоюзной организации информацию о заключенном Коллективном договоре в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в ОУ;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты Руководителя и председателя первичной профсоюзной организаций по выполнению Коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в системе образования района, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Договора;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора;
- осуществлять контроль за выполнением решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Договора и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

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

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

4.3. Работу Комиссии организует председатель Комиссии, избираемый сторонами договора.

По представлению председателя Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

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

4.4. Председатель Комиссии:

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

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

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

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

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

V. Срок полномочий Комиссии

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

Приложение 2
к Коллективному договору
МБОУ «Морозовская школа»
на 2019-2021 годы

**Положение о распределении стимулирующих выплат работникам
МБОУ «Морозовская школа»**

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

При разработке локальных нормативных актов образовательная организация использует Показатели эффективности деятельности муниципальных образовательных учреждений Верховажского муниципального района и их руководителей, утвержденные приказом Управления образования № 122 от 21.08.2013года, согласованным с Верховажской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Решение об установлении размера надбавок и срока, на который надбавки устанавливаются, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Коллективным договором и локальным нормативным актом ОУ.

Для оценки профессиональной деятельности работников ОУ ежегодно создается экспертная комиссия. В состав экспертной комиссии входят представители администрации ОУ, профсоюзного комитета. Персональный состав экспертной комиссии и его председатель утверждается руководителем ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

Заседания экспертной комиссии проводятся каждый месяц не чаще чем два раза в год – в январе и (или) июне (или по решению ОУ – раз в квартал).

Руководитель ОУ представляет в экспертную комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления надбавок стимулирующего характера за соответствующий период деятельности.

На заседании экспертной комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются баллы по каждому показателю.

Экспертная комиссия:

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

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

- передает итоговый протокол руководителю ОУ.

Председатель экспертной комиссии знакомит каждого работника ОУ с результатами работы экспертной комиссии под личную подпись.

Руководитель ОУ на основании итогового протокола издает соответствующий распорядительный документ об установлении стимулирующих надбавок работникам ОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Показатели эффективности деятельности работников ОУ и их руководителей

| |
|---|
| Отсутствие нарушений законодательства в деятельности образовательного учреждения по итогам проверочных мероприятий |
| Продуктивность деятельности действующих органов государственно-общественного управления (попечительский/ наблюдательный/управляющий совет и др. в соответствии с уставом) |
| Отсутствие обоснованных жалоб на качество услуг, предоставленных образовательным учреждением |
| Открытость образовательного учреждения (наличие сайта учреждения, полнота наполнения сайта в соответствии с законодательством, регулярность наполнения сайта) |
| Реализация плана мероприятий по профилактике правонарушений обучающихся |
| Количество проектов, реализуемых в образовательном учреждении (экскурсионных и экспедиционных, групповых и индивидуальных учебных, социальных, др.) |
| Реализация плана мероприятий по привлечению молодых педагогов |
| Доля обучающихся, воспитанников, участвующих в олимпиадах и иных конкурсах от общей численности обучающихся, воспитанников |
| Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, воспитанников |
| Доля обучающихся, участвующих в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях |
| Наличие положительной динамики или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников |
| Наличие положительной динамики количества дней пребывания ребенка в группе |
| Доля обучающихся, воспитанников в возрасте от 5 до 18 лет, получающих услуги дополнительного образования |
| Наличие мониторинга индивидуальных достижений обучающихся, воспитанников |
| Доля обучающихся, не посещающих образовательное учреждение по неуважительным причинам |
| Доля родителей, участвующих в мероприятиях образовательного учреждения, от общего числа родителей |
| Наличие лицензированных программ профильного обучения |
| ----- ----- |
| Доля победителей и призеров международных, всероссийских, региональных, |

| |
|--|
| муниципальных предметных олимпиад и конкурсов от общего количества обучающихся |
| Доля выпускников, сдавших единый государственный экзамен в общей численности выпускников |
| Наличие элементов доступной среды для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов |
| Участие педагогических работников в конкурсах, конференциях, семинарах |
| Отсутствие правонарушений обучающихся (уменьшение количества) |
| Доля внебюджетных средств в общем объеме финансирования учреждения |
| Реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды ОУ |

Приложение 3
к Коллективному договору
МБОУ «Морозовская школа»
на 2019-2021 годы

**Порядок установления выплат стимулирующего характера для
руководителя ОУ**

Оплата труда руководителей муниципальных организаций, осуществляющих, устанавливается Положением, утвержденным Постановлением Администрации Верховажского муниципального района от 10 октября 2014 г. № 988, согласованным с Верховажской районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ

В соответствии с Положением, руководителю ОУ устанавливаются стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

Для руководителя ОУ размер надбавок и срок, на который надбавки устанавливаются, определяются в соответствии с Приложением к Положению, утвержденному Постановлением Администрации Верховажского муниципального района от 10 октября 2014 г. № 988.

Размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в следующем порядке:

- Комиссия определяет для каждого руководителя организации размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы - ежегодно, за качество выполняемых работ – 1 раз в полугодие, в пределах фонда оплаты труда;

- решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются членами комиссии;

- протоколы направляются начальнику Управления образования для разработки проекта приказа об установлении выплат и направлении его для согласования в Верховажскую районную общественную организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ;

- согласованный Верховажской районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ проект приказа подписывается начальником Управления образования.

Премияльные выплаты могут устанавливаться руководителям ОУ по итогам работы за квартал, полугодие, календарный год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) районного, регионального или всероссийского уровней с мотивированным обоснованием,

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом организации.

выполнение муниципального задания и плана финансово-хозяйственной деятельности,

исполнительская дисциплина (своевременность предоставления отчетов),

эффективность управления кадрами.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о выплате стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений Верховажского муниципального района.

Основанием для начисления и выплаты премии является приказ начальника Управления образования.

Комиссия представляет протоколы с предложениями к проекту приказа о премировании, которые утверждаются начальником Управления образования.

После согласования проекта приказа об установлении премии с Верховажской районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, комиссия передает его на подпись начальнику Управления образования

Приложение 4

к Коллективному договору
МБОУ «Морозовская школа»
на 2019-2021 годы

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

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

- 1.1. Правка, верстка и монтаж негативов и диапозитивов.
- 1.2. Работы по изготовлению негативов и диапозитивов и комплексному изготовлению штриховых растровых клише.
- 1.3. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.
- 1.4. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.
- 1.5. Чистка котлов в холодном состоянии.
- 1.6. Вывоз мусора и нечистот.
- 1.7. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.
- 1.8. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
- 1.9. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.
- 1.10. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
- 1.11. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
- 1.12. Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.
- 1.13. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический

режим работы.

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

1.15. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

1.16. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

1.17. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.18. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.19. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

1.20. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

1.21. Работы с выделением летучих соединений свинца и олова, в том числе ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине, заправка автомобилей этилированным бензином на колонках без дистанционного управления, пайка радиаторов автомобилей.

1.22. Зарядка аккумуляторов.

1.23. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т. д. вручную, механизированным и механическим способом.

1.24. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.

1.25. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).

1.26. Ремонт и очистка вентиляционных систем.

1.27. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.

1.28. Пайка деталей и изделий (припой оловянно-свинцовый, кадмиевый, индиевый).

1.29. Нанесение пленочных покрытий, проведение процессов очистки и травления полупроводниковых и керамических материалов и пластин.

1.30. Формирование межслойной изоляции и получение рисунка плат.

1.31. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподдачи.

1.32. Работы с применением ядохимикатов.

1.33. Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

1.34. Вулканизационные работы (при ремонте аглолент, при выполнении НИР и ОКР с применением процесса вулканизации).

1.35. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.

1.36. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш) в каменных конструкциях на сложных и цементных растворах.

1.37. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

1.38. Вывозка древесины на лесозаготовке.

1.39. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.40. Работа с эпоксидной смолой.

1.41. Радиомонтажные работы с применением канифоли и хлорного железа.

1.42. Аварийно-восстановительные работы по обслуживанию наружных канализационных сетей.

1.43. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

1.44. Обшивка термоизоляцией котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.

1.45. Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в цехах (участках): котельных, турбинных.

1.46. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

1.47. Работы на высоте 1,3 м. и более относительно поверхности земли (пола).

1.48. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда

Приложение 5
к Коллективному договору
МБОУ «Морозовская школа»
на 2019-2021 годы

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

| | Наименование профессии, должности | Продолжительность дополнительно го отпуска в календарных днях | Продолжительность рабочего дня в часах |
|-----|--|---|--|
| 1. | Истопник, занятый на топке печей дровяным топливом | Не менее 7 | |
| 2. | Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на твердом минеральном и торфяном топливе: а) при загрузке вручную б) при механической загрузке | 14 Не менее 7 | |
| 3. | Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых и водогрейных котлов, работающих на жидком топливе и газе | Не менее 7 | |
| 4. | Оператор копировальных и множительных машин, непосредственно занятый на электрографических репродукционных машинах ЭРА-1, ЭРА-Ф и «КСЕРОКС» | Не менее 7 | |
| 5. | Повар постоянно работающий у плиты | Не менее 7 | |
| 6. | Рабочие прачечных, занятые: а) в стиральном цехе или отделении (аппаратчик бельевых сушильных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, занятый стиркой спецодежды) г) на стирке замочке заразного белья и спецодежды д) на стирке белья и спецодежды вручную | Не менее 7 14 14 | 6 6 |
| 7. | Слесарь-ремонтник: в) занятый ремонтом паровых котлов и дежурствам в котельных, при работе котельных на твердом минеральном, жидком топливе и газе | Не менее 7 | |
| 8. | Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов | Не менее 7 | |
| 9. | Водитель автобуса, регулярно осуществляющий поездки по определенным маршрутам, связанным с реализацией образовательных программ, подвозом обучающихся (воспитанников) к месту обучения и обратно | 14 | |
| 10. | Документовед, работающий на компьютере (по результатам спецоценки условий труда). | 7 | |

Приложение 6
к Коллективному
договору МБОУ
«Морозовская школа»
на 2019-2021 годы

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

| № п/п | Профессия или должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (единицы, комплекты) | Основание |
|-------|--|--|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Водитель автомобиля | При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом: | | п. 11 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом: | | |
| | | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | |
| | | Перчатки с точечным покрытием | 12 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные | |
| 2. | Гардеробщик; оператор электронно-вычислительных машин | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или | 1 шт. | п. 19 приказа Минтруда и социальной защиты от 09.12.2014 № 997н |
| | | халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | |

| | | | | | | |
|----|--|--|-----------------|--|--|--|
| 3. | *Дворник; уборщик территорий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 23 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | | | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | | | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | | |
| 4. | Кладовщик | При работе с прочими грузами, материалами: | | п. 49 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | | |
| | | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | | | |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений | 1 шт. | | | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | | | |
| 5. | Машинист (кочегар) котельной; оператор котельной | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 56 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | | |
| | | Костюм для защиты от повышенных температур | 1 шт. | | | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | | | |
| | | Перчатки для защиты от повышенных температур | 2 пары | | | |
| | | Щиток защитный лицевой или | до износа | | | |
| | | Очки защитные | до износа | | | |
| | | Каска защитная | 1 шт. на 2 года | | | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа | | | |
| | | При работе котельной на твердом или жидком топливе, дополнительно: | | | | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 1 шт. | | | |
| 6. | Истопник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 45 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н | | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | | | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | | | |

| | | | | |
|----|---|--|------------------|--|
| | | Очки защитные до износа | до износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа | |
| 7. | Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 115 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | дежурный | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | дежурные | |
| 8. | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 135 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| | | Щиток защитный лицевой или | до износа | |
| | | Очки защитные | до износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие | до износа | |
| 9. | Слесарь-сантехник | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 148 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском или | 1 пара | |
| | | Сапоги болотные с защитным подноском | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| | | Щиток защитный лицевой или | до износа | |
| | | Очки защитные | до износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее | до износа | |

| | | | | |
|-----|------------------------------------|--|------------|---|
| | | При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается: | | |
| | | Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей | 1 шт. | |
| 10. | Столяр; столяр строительный | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п.162 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием или | 12 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 2 пары | |
| | | Щиток защитный лицевой или | до износа | |
| | | Очки защитные | до износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа | |
| 11. | *Сторож (вахтер) | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п. 163 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | |
| 12. | Уборщик производственных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 170 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | |
| | | Комбинезон для защиты от токсических веществ и пыли из нетканых материалов | дежурный | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа | |
| 13. | Уборщик служебных помещений | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 171 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | |

| | | | | |
|-----|--|---|-----------------|---|
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 6 пар | 09.12.2014 № 997н |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |
| 14. | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 189 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект | |
| | | Сапоги резиновые с защитным подноском | 1 пара | |
| | | Перчатки с полимерным покрытием | 12 пар | |
| | | Перчатки с точечным покрытием | до износа | |
| | | Боты или галоши диэлектрические | дежурные | |
| | | Перчатки диэлектрические | дежурные | |
| | | Щиток защитный лицевой или | до износа | |
| | | Очки защитные | до износа | |
| | | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее | до износа | |
| 15. | Заведующий библиотекой; библиотекарь | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 30 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | |
| 16. | Пекарь; повар; помощник повара; кондитер | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п.122 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа | |
| 17. | Учитель химии, лаборант кабинета химии | Халат хлопчатобумажный | 1 шт. на 1.5 г. | соглашение |
| | | Фартук прорезиненный с нагрудником | дежурный | |
| | | Перчатки резиновые | дежурные | |
| | | Очки защитные | до износа | |
| 18. | Учитель физики, лаборант, занятый в лаборатории (кабинете) физики | Халат хлопчатобумажный | 1 шт. на 1,5 г. | соглашение |
| | | Перчатки диэлектрические | дежурные | |
| | | Указатель напряжения | дежурный | |
| | | Инструмент с изолирующими ручками | дежурный | |
| | | Коврик диэлектрический | дежурный | |
| 19. | Учитель технологии, учитель технического труда, мастер производственного | Халат х/б | 1 шт. | соглашение |

| | | | | |
|-----|------------------|---|------------------|--|
| | обучения | | | |
| | | Рукавицы комбинированные | 1 пара на 6 мес. | |
| | | Очки защитные | 1 пара на 6 мес. | |
| 20. | Кухонный рабочий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или | 1 шт. | п. 60 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 комплект | |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 6 пар | |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | |
| | | При работе в овощехранилищах дополнительно: | | |
| | | Жилет утепленный | 1 шт. | |
| | | *Валенки с резиновым низом | по поясам | |
| 21. | Мойщик посуды | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 шт. | п.92 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н |
| | | Фартук из полимерных материалов с нагрудником | 2 шт. | |
| | | Нарукавники из полимерных материалов | до износа | |
| | | Перчатки резиновые или из полимерных материалов | 12 пар | |

*Примечание:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты работнику выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

1) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих

производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – 1 шт. на 2,5 года;

- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла, или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла – 1 пара на 2 года;

- подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) – 1 шт. со сроком носки «до износа»;

- головной убор утепленный – 1 шт. на 2 года;

- белье нательное утепленное – 2 комплекта на 1 год;

- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами – 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

2) работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противозумные или вкладыши противозумные со сроком носки «до износа»;

3) работникам, выполняющим работы на коленях, дополнительно выдаются наколенники со сроком носки «до износа»;

4) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки «до износа»;

5) работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно выдаются сапоги кожаные с защитным подноском или ботинки кожаные с защитным подноском – 1 пара на 1 год;

6) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды – 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым предусмотрена выдача ботинок кожаных с защитным подноском могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки «до износа».

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии (должности), с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки очков защитных, установленный «до износа», не должен превышать 1 года.

7. Работникам всех профессий и должностей, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом, дополнительно выдаются: костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки 1 шт. на 3 года, а также набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год, средство после укусов (бальзам) – не менее 100 мл на 1 год.

8. Вологодская область находится в III климатическом поясе, поэтому сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются с нижеследующей таблицей:

| № п/п | Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви | Сроки носки (в годах) |
|-------|---|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений | 2 |

| | | |
|-----|--|-----|
| | и механических воздействий на утепляющей прокладке | |
| 2. | Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке | 2 |
| 3. | Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке | 2 |
| 4. | Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке | 2 |
| 5. | Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке | 2 |
| 6. | Полушубок | 3 |
| 7. | Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском | 1,5 |
| 8. | Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском | 1,5 |
| 9. | Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла | 1,5 |
| 10. | Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла | 1,5 |
| 11. | Валенки с резиновым низом | 2,5 |

9. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, длительно или постоянно выполняющим работы в III климатическом поясе могут выдаваться:

жилет утепляющий с нагревательными элементами 1 шт. на 2 года или полушубок – «по поясам»;

шапка-ушанка – 1 шт. на 3 года;

рукавицы меховые или вкладыши утепляющие с нагревательными элементами под перчатки или рукавицы – 1 пара на 2 года.

Приложение 7
Коллективному договору
МБОУ «Морозовская школа»
на 2019-2021 годы

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

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

Приложение 8
к Коллективному договору
МБОУ «Морозовская школа»
на 2019-2021 годы

**Рекомендуемый перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах,
связанных с загрязнениями, получающих бесплатно
смывающие и обезвреживающие средства**

| № п/п | Профессия или должность | Наименование работ и производственных факторов | Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств | Норма выдачи на 1 месяц (гр.) |
|-------|-----------------------------|---|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Уборщик служебных помещений | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств | Защитные средства (средства гидрофобного действия) | 100 мл. |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств. | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| | | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств. | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 2. | Кухонный рабочий | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств | Защитные средства (средства гидрофобного действия) | 100 мл. |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

| | | | | |
|---|---|--|--|---|
| | | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 3 | Сторож | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) | 100 мл. |
| | | Работы, выполняемые в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных | Средства для защиты от укусов членистоногих | 200 мл. |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы, выполняемые в закрытой спецодежде | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| | | | Средства гидрофобного действия, восстанавливающий крем | 100 мл. |
| 4 | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы выполняемые в закрытой спецодежде | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| | | | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Работы, связанные с различными видами производственной пыли | Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу | 100 мл. |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы, выполняемые в закрытой спецодежде | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |

| | | | | |
|---|-----------------------------|---|--|--|
| | | Работы, выполняемые в резиновых перчатках | Регенерирующие, восстанавливающий крем, эмульсии | 100 мл. |
| 6 | Дворник; уборщик территорий | Работы, связанные с различными видами производственной пыли | Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу | 100 мл. |
| | | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) | 100 мл. |
| | | Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| | | Работы выполняемые в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных | Средства для защиты от укусов членистоногих | 200 мл. |
| | | Работы, выполняемые в закрытой спецовуи | Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов | 100 мл. |
| 7 | Младший воспитатель | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). |
| | | Работы с водой, работы с использованием дезинфицирующих средств | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| | | | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии. | 100 мл. |
| 8 | Повар | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы при повышении требований к стерильности рук | Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие) | 100 мл. |
| | | Работа с водой, водными растворами (предусмотренные технологией) | Регенерирующий, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |

| | | | | |
|-----|---|---|---|--|
| 9 | Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| | | Работы с использованием дезинфицирующих средств | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 100 мл. |
| 10. | Мойщик посуды | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями; | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук); | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Водные растворы синтетических моющих средств, каустической соды, хлорсодержащих веществ | Защитный крем для рук гидрофобного действия | 100 мл. |
| | | | Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук | 100 мл. |
| 11. | Водитель | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями; | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук); | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работа с нефтепродуктами, бензином, работа в резиновых перчатках | Защитный крем для рук гидрофильного действия | 100 мл. |
| | | | Регенерирующие, восстанавливающие средства кремы, эмульсии. | 100 мл. |
| 12. | Гардеробщик | Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). |
| 13 | Иные работники: библиотекарь, учитель, воспитатель, секретарь, документовед, и т.п. | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |

| | | | | |
|-----|--|--|---|--|
| 14. | Учитель химии, лаборант каб. химии | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работы, связанные с органическими растворителями, кислотами, щелочами и др. химическими веществами | Защитный крем для рук | 100 мл. |
| | | Работы с органическими растворителями | Восстанавливающий крем | 100 мл. |
| 15. | Кладовщик | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук). | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| 16 | Ремонтно-восстановительные работы (покраска стен, потолков, полов, столов, парт в аудиториях, учебных классах, кабинетах, групповых комнатах и т.п.) | Работы, связанные с загрязнением | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Органические растворители, лаки, краски | Защитный крем для рук гидрофильного действия | 100 мл. |
| | | Трудносмываемые загрязнения: лаки, краски, клеи | Очищающая паста | 100 мл. |
| | | | Восстанавливающий крем, эмульсии | 100 мл. |
| 17 | Работы, связанные с ремонтом и обслуживанием автомашин в гараже | Работы, связанные с загрязнением | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук); | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). |
| | | Трудносмываемые загрязнения | Очищающая паста | 200 мл. |
| | | Работы связанные с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, нефтепродуктами, мазутом и другими рабочими материалами | Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук | 100 мл. |

| | | | | |
|-----|--|--|--|---|
| 18 | Истопник | Работы связанные с загрязнением | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Работа в закрытой спецобуви | Средства гидрофобного действия | 100 мл. |
| | | Работа в закрытой спецобуви | Дезинфицирующе средства для защиты от бактериологическ их вредных факторов | 100 мл. |
| 19. | Учитель технологии, учитель технического труда, мастер производственног о обучения | Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук) | 200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) |
| | | Трудносмываемые загрязнения | Очищающие кремы, гели, пасты | 200 мл. |
| | | Работы связанные с техническими смазками, другими рабочими материалами | Регенерирующие, восстанавливающ ие кремы, эмульсии | 100 мл. |

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

Защитные средства для рук:

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

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

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

Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы,

выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви

№ 3. Средства комбинированного действия

Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих или обезвреживающих средств, являющихся Приложением 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н.

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

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

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

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

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

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

Очищающие средства для рук

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

Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями

№ 8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства

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

№ 9 Очищающие кремы, гели и пасты

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

Регенерирующие восстанавливающие средства

№ 10. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии

Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной

основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды

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

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

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

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N ____

УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия _____ Имя _____
 Отчество (при наличии) _____ Табельный номер _____
 Структурное подразделение _____
 Профессия (должность) _____ Дата поступления на работу _____
 Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение _____
 Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств:

| Пункт Типовых норм | Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств | Единица измерения (г/мл) | Количество на год |
|--------------------|---|--------------------------|-------------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Руководитель _____

Оборотная сторона личной карточки

| | | |
|---|--|--------|
| Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств | Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия | Выдано |
|---|--|--------|

| | | дата | количество (г/мл) | способ выдачи (индивидуально; посредством дозировочной системы) | расписка в получении |
|--|--|------|----------------------|---|-------------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |

Руководитель _____».

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа
профсоюзной организации и согласования с выборным органом
профсоюзной организации.**

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

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

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

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

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

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

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

6. В случае если выборный орган соответствующей профсоюзной организации выразил несогласие с решением работодателя о применении дисциплинарного взыскания по пункту 10.5.1. и увольнении по пункту 10.5.2. настоящего Договора к Коллективному договору МБОУ «Морозовская школа» на 2019-2021 годы, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

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