



Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
МБОУ «Средняя школа №1» города Велижа Смоленской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022 – 2024 годы

От работодателя:
Директор учреждения


Алексеева Н.В.
(подпись, Ф.И.О.)




От работников:
Председатель профсоюзного
комитета учреждения
 Стефаненко Т.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

«01» « 01 » 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду в Велижемском районе отдела социальной защиты населения в Руднянском районе Департамента Смоленской области по социальному развитию с приложениями на 16 листах.

Регистрационный № 1 от «10» января 2022 года

Главный специалист в Велижемском районе отдела социальной защиты населения в Руднянском районе Департамента Смоленской области по социальному развитию

Палеко Л.Л.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, законах РФ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании», законе «Об образовании в Смоленской области», «О занятости населения в РФ», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Р.Ф, и Смоленской области содержащими нормы трудового права, Отраслевым территориальным соглашением.

Настоящий Коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

1.2. Сторонами Договора являются:

- Работодатель МБОУ «Средняя школа №1» города Велижа Смоленской области, представленный в лице директора Алексеева Наталья Викторовна.
- Работники, представленные первичной профсоюзной организацией МБОУ «Средняя школа №1» города Велижа Смоленской области, в лице председателя профкома Стефаненко Татьяна Николаевна.

Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в т.ч. на совместителей) независимо от профсоюзного членства.

Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством согласования с профкомом

1.3. С учетом мнения профкома производится принятие следующих локальных актов:

- График отпусков.
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Должностные инструкции по охране труда.
- Локальные нормативные акты, затрагивающие интересы всех работников школы.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников школы в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.5. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно - правовыми актами.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с директором школы

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

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

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Контроль за выполнение Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.10. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на 3года.

2.Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевым Соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается на срок, предусмотренный ТК РФ, Уставом учреждения или соглашением сторон.

2.5. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.6. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника

3. Оплата труда

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами России, Смоленской области, органов Местного самоуправления.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы или должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- Доплаты компенсационного характера;
- Доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- Стимулирующих выплат.

3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляется в форме Положения.

3.4. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний.

3.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами.

3.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- На период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- За время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;

3.7. Изменение оплаты труда производится:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- При получении образования, со дня представления соответствующего документа;
- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- При окончании действия квалификационной категории.

3.8. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов в соответствии с Санитарными нормами и правилами.

3.9. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (оклада), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4 % тарифной ставки.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

До проведения специальной оценки условий труда устанавливать соответствующим работникам повышенный размер оплаты труда, установленный по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.10. Оплату замещения уроков производить не ниже чем по тарификации, не зависимо от срока замещения.

3.11. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемых в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

3.12. Оплату работы в ночное время производить в размере 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.

3.13. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ при условиях догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы (ведение кружков, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий по медицинским показателям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся) кроме случаев их личного согласия.

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

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (*ст. 333 ТК РФ*).

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Режим рабочего времени учителя, преподавателей, педагогов дополнительного образования (далее – педагогических работников), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение 1).

Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.3. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.4. В счет компенсации педагогическим работникам отсутствия сокращенного рабочего дня в предпраздничные дни, продолжительность работы в каникулярный период составляет 5 рабочих дней (выходные дни – суббота и воскресенье) для всех педагогических работников, кроме тех, кто не может быть освобожден в связи с итоговой аттестацией, конкурсами и т.п.

4.5. Суммарный учет рабочего времени (для сторожей) производить за учетный период – полгода.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с охранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мнения профкома, а также с учетом необходимости

обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- При временной нетрудоспособности работника;
- При совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- При выполнении работником государственных обязанностей;

и других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

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

Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель и преподаватель отработали менее 10 месяцев. Если учитель и преподаватель, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц 15 и более дней округляется до полного, если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

Работник, проработавший в данном образовательном учреждении более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

4.8. При наличии собственных средств, средств экономии заработной платы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- Вступление в брак – 3 рабочих дня
- Рождение ребенка (мужу) – 2 рабочих дня
- Проводы сына, мужа в армию - 1 рабочий день
- Смерть близких родственников – 3 рабочих дня
- Учебный год без больничного - 3 рабочих дня
- Донорам - 3 рабочих дня

4.9. Для работников с ненормированным рабочим днем в пределах фонда оплаты труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Водитель – 6 календарных дней;
Завхоз – 6 календарных дней;
Библиотекарь – 6 календарных дней;
Секретарь – 6 календарных дней.

4.10. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, но не менее 7 календарных дней (приложение).

До проведения специальной оценки условий труда соответствующим работникам предоставлять дополнительный отпуск, установленный по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.11. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.12. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

5. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы

5.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца.

5.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- Работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную.
- Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- Членам профсоюза;

➤ Работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

5.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течении которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности штата.

5.6. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают ее по основному месту работы.

5.7. Аттестация педагогических работников проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющим управление в сфере образования;

5.8. Приказом руководителя данного образовательного учреждения сохраняется за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

➤ двух лет с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет;

➤ одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работником, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию, работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией учреждения;

➤ всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких

педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности).

6. Охрана труда

6.1. Руководитель учреждения обязуется:

➤ Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

➤ Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

➤ Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

➤ Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

➤ Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

➤ Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

➤ Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профкомом.

➤ Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

➤ Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

➤ Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

➤ Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

➤ Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

➤ Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

➤ Создать на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

➤ Оказывать содействие, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

➤ В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Работники обязуются:

➤ Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

➤ Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

➤ Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

➤ Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

➤ Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

➤ Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.2. Профком учреждения:

➤ Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

➤ Осуществляет выборы уполномоченных лиц по охране труда из членов профсоюзного комитета.

- Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.
- Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.
- Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- Участвует в проведении специальной оценки условий труда.
- Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
- Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
- В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

7. Гарантии прав Профсоюзного комитета и членов Профсоюза

7.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.

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

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

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

7.2.3. Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.6. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

7.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

7.3.4. Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профкома:

7.4.1. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе профкома или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

7.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

8. Профсоюзный комитет – членам профсоюза

8.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

8.2. Создает фонд социальной защиты за счет взносов и других источников и расходует их на материальную поддержку работников отрасли.

8.3. Принимает участие в обучении и аттестации работников учреждения. Проводит учебу профактива и других работников по охране

труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

8.4. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.

8.5. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

8.6. Оказывает материальную помощь семьям работников учреждения.

8.7. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

8.8. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

8.9. Способствует развитию творчества и инициативы трудящихся.

8.10. Содействует реализации настоящего Договора, социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

8.11. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Договором.

8.12. В поддержку своих требований при ведении переговоров при разработке, заключении или изменении Коллективного договора имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

К положению о доплатах, премиях и надбавках стимулирующего характера работникам МБОУ «Средняя школа №1» города Велижа

ЛИСТ САМООЦЕНКИ эффективности их деятельности педагогического работника

(фамилия, имя, отчество)

(за какой период)

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя	Само-оценка педаг.	Итог. Балл (оценка комис)
1. Результативность деятельности учителя, динамика индивидуальных образовательных результатов				
1.1	<u>Общая</u> успеваемость учащихся по	100% - 5 баллов (математика,		

	предмету за четверть, полугодие, год	русский и литература, химия, физика, английский язык, биология, география, история, обществознание) 2 балла – остальные предметы		
1.2	Результативность промежуточной аттестации	100% - 3 балла (математика, русский и литература, химия, физика, английский язык, биология, география, история, обществознание) 1 балл – остальные предметы		
1.3	Динамика успеваемости учащихся (увеличение доли учащихся, закончивших учебный период с положительными оценками)	Положительная динамика – 1 балл		
1.4	Результативность ОГЭ, ЕГЭ	Отсутствие учащихся, не преодолевших минимальный порог – 5 баллов		
1.5	Дополнительные занятия со слабоуспевающими детьми, с одарёнными детьми по подготовке к олимпиадам. По подготовке к ЕГЭ, ОГЭ (с указанием даты и времени, контингент)	3 балла		
2. Внеурочная деятельность педагога				
2.1	Подготовка победителей и призеров очных предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету, творческих конкурсов	федеральный уровень – 10 баллов, региональный уровень – 8 баллов муниципальный уровень – 6 баллов уровень ОУ – 4 балла. (за каждого победителя)		

2.2	Участие учащихся в заочных, дистанционных конкурсах	От 1 до 10 учащихся - 1 балл от 11 до 30 учащихся – 2 балла от 31 и более учащихся – 3 балла		
2.3.	Наличие победителей в заочных, дистанционных конкурсах (Кенгуру, КИТ, Русский медвежонок, ЧИП, Золотое руно, Британский бульдог, а также на платформе Учи.ру; и т.п.)	федеральный уровень – 5 баллов, региональный уровень – 4 балла муниципальный уровень – 2 балла уровень ОУ – 1 балла.		
2.4.	Подготовка победителей и призеров спортивных соревнований	федеральный уровень – 4 балла, региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла уровень ОУ – 1 балл (за каждого победителя <u>если личный зачёт</u>)		
2.5	Проведение школьных предметных недель	Проведение мероприятий на уровне класса- 2 балла на уровне школы -3 балла		
2.6.	Работа с условно переведенными учащимися	1 балл за 1 учебный час		
2.7.	Реализация адаптированной образовательной программы в старшей школе	1 час в неделю – 1 балл, 2 часа в неделю – 2 балла и т.д.		
2.8.	Реализация адаптированной образовательной программы в начальной школе	5 баллов – за одного ученика		
3. Методическая деятельность педагога				
3.1	Участие в профессиональных очных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Федеральный уровень – 20 баллов региональный уровень – 15 баллов муниципальный уровень – 10 балла		

		уровень учреждения – 5 балла		
3.2.	Участие в профессиональных заочных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	Федеральный уровень – 5 баллов региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла уровень учреждения – 1 балла		
3.3	Распространение передового педагогического опыта (мастер-классы, педмастерские, выступления на педсоветах, семинарах, заседаниях ШМО, РМО)	Федеральный уровень – 15 баллов, региональный уровень – 10 баллов муниципальный уровень – 6 баллов, школьный уровень – 3 балла		
3.4	Организация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся (фиксированные и подтвержденные документально)	Школьный уровень – 2 балла Муниципальный – 3 балла Региональный – 5 баллов		
3.5	Участие в работе жюри конкурсов, проверке олимпиадных и конкурсных работ	Школьный уровень – 3 балла Муниципальный – 5 баллов		
3.6	Участие педагога в экспертной работе по проверке ОГЭ, ВПР, комплексных работ, составлении олимпиадных материалов	Участие – 3 балла Выезд в другой район – 5 баллов		
3.7	Публикации педагога (с подтверждением (скриншот, копия)	За одну <u>печатную</u> публикацию федеральный уровень – 4 балла региональный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 2 балла За одну публикацию в <u>сети Интернет</u> – 1 балл		
3.8	Участие педагога в разработке локальных нормативных актов (с подтверждением)	Участие – 3 балла		

3.9.	Составление адаптированной образовательной программы по предмету	7 баллов (1 раз в сентябре на начало учебного года)		
3.10.	Своевременная курсовая подготовка педагога	Наличие сертификата курсовой подготовки - института СОИРО или государственных образовательных организаций (свидетельства) – 3 балла		
4. ИКТ – деятельность педагога				
4.1	Участие в обновлении школьного сайта (с подтверждением)	Участие – 2 балла		
4.2	Организация дистанционного обучения для отдельных обучающихся	1 балл за 1 учебный день		
5. Деятельность педагога, не входящая в круг должностных обязанностей				
5.1.	Выполнение обязанностей сопровождающего учителя при командировании учащихся за пределы образовательного учреждения (с подтверждением соответствующим документом-приказа по школе)	4 балла		
5.2.	Дежурство по школе в период праздников и вечеров, а также в течении учебного года, участие в	5 баллов		

	организации утреннего «фильтра» обучающихся			
6. Организация воспитательной работы с учащими и родителями				
6.1	Организация и проведение внеклассных общешкольных мероприятий	Муниципальный уровень - 3 балла Школьный уровень – 2 балла		
6.2.	Удовлетворённость родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг	Письменная благодарность в адрес педагога, ОУ, публикации в СМИ – 2 балла (<u>с подтверждением</u>)		
7. Сохранение здоровья учащихся				
7.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл,		
7.2	Участие педагога в организации отдыха детей в период каникул	Работа в качестве воспитателя лагеря –10 баллов Работа начальником лагеря – 20 баллов		
8. Соблюдение исполнительской дисциплины				
8.2	Своевременное ведение и заполнение электронных журналов и дневников учащихся	При учебной нагрузке до 15 часов – 5 баллов При учебной нагрузке свыше 15 часов – 10 баллов		
9. Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности				
9.1.	Участие педагога в художественной самодеятельности (с	Уровень ОУ – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла		

	подтверждением)			
9.2.	Участие в подготовке ОУ к новому учебному году	Организация ремонта класса – 3 балла Участие в ремонте помещений ОУ – 4 балла		
9.3.	Участие в благоустройстве и озеленении территории школы	Участие – 5 баллов		

Подписи членов комиссии: