

От работодателя:

Директор
МБОУ ООШ №4



А.И. Рожкова

От работников:

Председатель профсоюзной
организации МБОУ ООШ №4

Н. В. Гринько

(подпись, Ф.И.О.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ

ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №4

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 1155/15-1036 от 23.04.2018



Заместитель министра
управления по труду

Г.В.Павлятенко

М.П.

Белокалитвинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основная общеобразовательная школа №4.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее - ТК РФ);
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение №1*), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- представитель работодателя МБОУ ООШ №4 - директор Рожкова Анна Петровна;
- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ - представитель работников (далее - профком) МБОУ ООШ №4 в лице Гринько Натальи Вадимовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе - совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

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

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на ~~определенный~~ определенный срок.

2.2. При заключении трудового договора

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту;

- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

указывается мнение профкома учреждения в отношении его вида в порядке, предусмотренном 572 ТК РФ

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель при неудовлетворительном результате испытания имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание; расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании, не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

применяющие инновационные методы работы;

совершенствующие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.10. При расторжении трудового договора увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет в случае ликвидации организации либо при сокращении численности или штата работников;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка в возрасте от 14 до 16

Срок расторжения трудового договора увеличивается до шести месяцев продолжительность заработной платы на период трудоустройства беременным женщинам в организации.

2.12. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отказание на должность.

2.12. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.13. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевой счет работника в банк (пластиковую карту). Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда (*Приложение №3*);

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда

(Положение о надбавках и доплатах см. в *Приложении №4*.)

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные действующим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Оплата труда при этом не производится.

3.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные действующим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя.

3.5. 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 документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отдыхе, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания периода временной нетрудоспособности.

3.7. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной численности классов (групп) в соответствии с Типовым положением.

3.8. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды:

- «Отличник народного просвещения»;
- медаль Ушинского;
- «Почетный работник общего образования РФ»;

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работники работают в режиме шестидневной рабочей недели, выходной день - воскресенье. Учреждение работает с 8 - 00 ч до 19 - 00 ч, с перерывом с 12-00 ч до 13 - 00 ч.

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Для руководителя и обслуживающего персонала - не более 40 ч в неделю.

4.3. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.4. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- регистрация брака работника - 3 дня, регистрация брака детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 2 дня;
- при отсуствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения по новым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза.

5.2. Аттестация педагогических работников с 01.01.2011 года осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ № 209 от 24.03.2010 года «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

3.3.8 течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим ~~работником~~ в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и ~~муниципальных~~ образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 марта 2010 г., регистрационный № 16999), при выполнении ими педагогической работы в ~~следующих~~ случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных ниже в таблице:

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 образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)"
Воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	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, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы искусств, культуры)	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу

Инструктор-тренер		
Старший преподаватель: преподаватель	тренер-тренер	Учитель физкультуры (физвоспитания): преподаватель физкультуры (физвоспитания): инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания): преподаватель физкультуры (физвоспитания): инструктор по физкультуре		Старший тренер-преподаватель: тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования		Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу		Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего, профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

5.4. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений соблюдаются следующие условия:

5.4.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.4.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по выслуге лет, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и

возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (Приложение № 5).

6.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда: по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переклещенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. 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.

6.7. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.8. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.9. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.10. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и сообщено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует последнее как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

7.4.1. изменение трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждение формы расчетного листка;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- ▶ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- ▶ сокращение численности или штата работников организации;
- ▶ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- ▶ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- ▶ однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - ✓ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - ✓ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- ▶ совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- ▶ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- ▶ повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- ▶ применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные тяжелые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия тарификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
 - ▶ сокращение численности или штата работников организации;
 - ▶ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - ▶ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок.

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

в гвардии суну се нприм.
неповарно, нпримично
и скривлено не вачино
10 чмк.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы
№4 от «23» апреля 2018 года

рег. № 1155/15-1036 от 23.04.2018

Принято общим собранием

трудового коллектива

«06» августа 2020 года

Директор МБОУ ООШ №4  Рожкова А.П.	Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ООШ №4  Гринько Н.В.
--	---

МБОУ ООШ №4 в лице директора школы Рожковой А.П., именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и работники в лице представителя трудового коллектива (председатель первичной профсоюзной организации) Гринько Н.В., именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

Стороны Коллективного договора договорились на основании протокола общего собрания № 24 от 04.08.2020 г. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы №4

Следующие изменения и дополнения:

1. На основании постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, разработанными совместно министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, районным отраслевым»:

1.1. В Приложение №5 к Коллективному договору «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ДОПЛАТ ЗА РАБОТУ, НЕ ВХОДЯЩУЮ В КРУГ ПРЯМЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ» в п.3, дополнить абзацем следующего содержания: «Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в рамках иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один

класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации».

2. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника ОУ с его письменного согласия и оформляется приказом МБОУ ООШ №4.

3. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

3.1. Преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год

3.2. определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года

3.3. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения

3.4. Возможность отмены функции классного руководителя, возложенной на педагогического работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником работы по классному руководству, с оформлением приказа МБОУ ООШ №4

4. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников ОУ, ведущих учебные занятия в данном классе.

5. Длительное отсутствие педагогического работника осуществляющего классное руководство, в целях его замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство, определяет ОУ с учётом имеющихся в её распоряжении средств фонда оплаты труда. С учётом того, что в случае отсутствия работника по нетрудоспособности первые 3 дня оплачиваются за счёт фонда оплаты труда работодателя, а последующие дни – за счёт средств Фонда социального страхования. При отсутствии педагогического работника, совмещающего работу с

получением образования, при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования сохраняется средняя заработная плата.

6. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся ОУ, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) занятий с учётом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

Настоящее дополнительно соглашение вступает в силу с 01.09.2020 года.

От работодателя

Директор



Гришкова А.Г.

От работника

Председатель профсоюза

Гриф- Гришко А.В.