


Начальник управления образования
мэрии города Череповца

Председатель
Профсоюза работников образования
города Череповца Вологодской области


 Барабанова М.Г.
М.Г. Барабанова
 2021 г.


 Кукушкина Н.В.
Н.В. Кукушкина
 2021 г.

**Территориальное отраслевое соглашение
 по муниципальным образовательным организациям, подведомственным
 управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области,
 на 2021-2024 годы.**

г. Череповец
 2021 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципальных образовательных организаций города Череповца Вологодской области, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца (в дальнейшем – образовательные организации, учреждения образования).

1.2. Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования города Череповца Вологодской области, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральном законе от 29 декабря 2021 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иных нормативных правовых актах РФ и региональных соглашениях.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных трудовых договоров в муниципальных образовательных организациях, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательных организаций и не ограничивает права органов местного самоуправления и образовательных организаций в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.4. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

работодатели, в лице их представителя - управления образования мэрии города Череповца Вологодской области (далее - Управление) в порядке, определенном статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации; **работники** учреждений образования, в лице их представителя – Общественной организации - Профсоюз работников образования города Череповца Вологодской области (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава, **в дальнейшем именуемые - Стороны.**

1.5. Действие Соглашения распространяется на работодателей - образовательные организации, подведомственные Управлению образования мэрии города Череповца, и на всех работников данных организаций, состоящих в трудовых отношениях с работодателями.

1.6. Профсоюз, его первичные организации выступают в соответствии с Уставом Профсоюза, Положением о первичных профсоюзных организациях, полномочными представителями работников образовательных организаций, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца, при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении

переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7. Непосредственно в образовательных организациях регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателями осуществляется путем заключения коллективных договоров.

В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности образовательной организации и её финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, 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.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения и оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения органов управления образованием, работодателей, профсоюзных организаций и коллективов учреждений образования.

Стороны установили сокращенный, по сравнению с положениями ст.47 ТК РФ, срок переговоров по внесению дополнений и изменений в Соглашение - не три, а один месяц, со дня начала коллективных переговоров.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически. Также автоматически распространяются на работников муниципальных образовательных организаций города Череповца положения Соглашений отрасли образования, заключенные на областном уровне при участии Департамента образования Вологодской области, которые содержат обязательства, выполнять которые по отношению к работникам муниципальных образовательных организаций полномочен Департамент образования Вологодской области (в частности, аттестация педагогических работников образовательных организаций в целях установления квалификационной категории), улучшающие положения работников образования по сравнению с настоящим Соглашением. При этом Стороны настоящего Соглашения вправе конкретизировать в Соглашении условия и порядок распространения данных улучшающих условий на работников сферы образования г. Череповца.

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

1.11. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.12. Соглашение вступает в силу с **01 сентября 2021 года** и действительно до **31 августа 2024 года**. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок до трех лет.

1.13. Соглашение состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения.

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Своевременно предоставлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях (на стадии проектов муниципальных правовых актов), затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.3. Предоставлять Профсоюзу по запросам в разумные сроки информацию по вопросам труда (в том числе, о численности и составе работников, о показателях по условиям и охране труда, о планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников), заработной платы (в том числе, о системах оплаты труда, о размере средней заработной платы по категориям работников, о размере и структуре фондов оплаты труда, о средствах, направляемых на выплаты стимулирующего характера, объеме задолженности по выплате заработной платы, о принимаемых решениях по финансированию сферы образования), социально-экономического развития отрасли, и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

На стадии составления городского и областного бюджета на будущий финансовый год Управление образования тесно сотрудничает с Профсоюзом в целях разработки совместных замечаний и предложений к проектам городского и областного бюджета.

Управление образования также тесно сотрудничает с Профсоюзом в течение текущего финансового года по вопросам целесообразности внесения предложений об изменении городского и (или) областного бюджетов, в целях разработки совместных предложений.

2.4. Организовывать проведение городских семинаров-совещаний по вопросам социального партнерства.

2.5. В целях контроля за выполнением Соглашения и регулирования социально трудовых отношений в отрасли образования:

2.5.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения руководителей образовательных организаций, подведомственных управлению образования, и

первичных организаций Профсоюза **в течение семи дней со дня его подписания**. Текст Соглашения размещается на сайте управления образования мэрии г. Череповца и на сайтах образовательных организаций (отв. – начальник управления образования мэрии г. Череповца и руководители образовательных организаций), а также на официальной странице Профсоюза https://vk.com/pro_che

2.5.2. Стороны на постоянной основе взаимодействуют друг с другом в целях реализации Соглашения.

2.5.3. На равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон образуется Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением настоящего Соглашения (далее - Комиссия).

2.5.4. По мере необходимости проводятся заседания Комиссии для рассмотрения вопросов по реализации Соглашения.

2.5.5. Стороны пришли к согласию, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения будут регулярно освещаться в средствах массовой информации.

Стороны договорились использовать имеющиеся у них формы информационного обеспечения (в частности: официальные сайты Сторон Соглашения, странички и группы в социальных сетях), с целью наиболее полного информирования работников отрасли о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

2.5.6. Функции контроля за выполнением Соглашения могут также осуществлять профсоюзные органы, органы управления образованием, руководители образовательных организаций, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

2.5.7. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Соглашения возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в срок до 15 дней.

2.5.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются отраслевой комиссией.

2.5.9. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

2.5.10. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений отраслевой комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

2.5.11. Профсоюз вправе выступать с предложениями о принятии органами местного самоуправления г. Череповца нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы. Профсоюз вправе участвовать в рассмотрении органами местного самоуправления своих предложений.

2.6. Стороны договорились при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя учитывать создание и соблюдение

условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением (включая наличие коллективного договора), а именно:

а) развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров и др.);

б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;

в) создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства).

Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения образовательными организациями норм трудового законодательства, положений Соглашения.

2.8. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.).

2.9. Стороны договорились о совместной нацеленности на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками; при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности.

2.10. Стороны договорились способствовать реализации положений части 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части обеспечения права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного выборным органом) участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, к которым относятся общее собрание (конференция) работников и обучающихся образовательной организации, иные органы в соответствии с Уставом образовательной организации.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием.

Стороны договорились:

3.1. Осуществлять согласованную политику по реализации законов и законодательных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования города.

3.2. Не допускать задолженности по заработной плате, компенсациям и льготам работникам образования города. А в случае ее возникновения по обстоятельствам, не зависящим от сторон настоящего Соглашения, оперативно принимать все доступные (предусмотренные действующим законодательством) меры по ее ликвидации.

3.3. Обеспечивать контроль над целевым использованием средств, выделяемых на образование, в соответствии с установленными нормативами.

3.4. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти области и органы местного самоуправления города для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников образования;
- увеличения удельного веса расходов на финансирование образования при формировании областного и городского бюджетов, консолидированного бюджета области;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательных учреждений;
- увеличения расчетной стоимости одного обучающегося в нормативе подушевого финансирования; включения в перечень статей областного и городского бюджетов расходов на:
 - охрану труда в образовательных организациях;
 - оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителей образовательных организаций;
 - проведение периодических бесплатных медицинских обследований и психиатрических освидетельствований работников образовательных организаций, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
 - ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий педагогическим работникам образовательных организаций;
 - санаторно-курортное лечение работников образовательных организаций;
 - оздоровление детей работников образовательных организаций.

3.5. Считать, что образовательные организации в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с уставной деятельностью учреждения.

Экономия бюджетных и внебюджетных средств по фонду оплаты труда в соответствии с коллективным договором может направляться на премирование работников.

4. Кадровая политика.

Гарантии обеспечения занятости работников.

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Управление образования запрашивает и предоставляет в разумные сроки информацию по анализу кадрового обеспечения образовательных учреждений, подведомственных управлению образования, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям) и предоставляет данную информацию по запросу Профсоюзу.

4.2. Предпринимать меры по переподготовке и переквалификации, опережающему обучению высвобождаемых работников.

4.3. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, содействовать в рамках своих полномочий прохождению работниками аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

4.4. Совместно проводить городские конкурсы педагогического мастерства.

4.5. Совместно с управлением образования, первичными профсоюзными организациями и администрациями образовательных организаций проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста, развивать систему наставничества.

4.6. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательных организаций и сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательных организаций.

4.7. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения:

4.7.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников образовательной организации может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления, соответствующего выборного профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

4.7.2. Основными критериями массового высвобождения работников образовательных организаций являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательных организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

- ликвидация образовательной организации, её филиала независимо от количества работающих;

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

4.7.3. При сокращении численности или штата работников образовательной организации администрация организации (далее - работодатель) и выборный профсоюзный орган учреждения (профком) проводят работу по содействию в дальнейшем трудоустройстве высвобождаемых работников.

4.7.4. При сокращении численности или штата работников 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 данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- педагогическим работникам – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности в учреждениях для детей;
- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- неосвобожденным председателям первичных организаций Профсоюза;
- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

В коллективном договоре образовательной организации могут предусматриваться иные категории работников, имеющие преимущественное право на оставление на работе.

4.7.5. При принятии решения о сокращении численности или штата и возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза, работодатель предупреждает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее – профком) об этом письменно **не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.**

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения (два месяца) выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 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.

4.7.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя, лицами предпенсионного возраста не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

Гарантии беременной женщине при расторжении трудового договора регулируются ст. 261 ТК РФ.

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

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

4.7.9. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

4.7.10. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, применяемый сторонами по вышеуказанным основаниям, соответствует порядку, установленному ст.373 ТК РФ.

С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- временный перевод работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2 лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

4.8. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

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 законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением и коллективным договором.

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 кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

5.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

5.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

5.5. Трудовой договор работника с работодателем по соглашению сторон может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 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.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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

5.7. 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.

5.8. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Требования работодателя проходить медосмотр за счет личных средств работника являются незаконными. Не допустимо оплачивать медицинские осмотры из средств стимулирующего фонда учреждения.

В случае прохождения работником обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра за свой счет образовательная организация обязана возместить понесенные работником расходы на прохождение обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра.

5.9. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, соответствующий требованиям, установленным в статье 312.9 ТК РФ.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные ТК РФ, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

6. Оплата и нормы труда

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

6.1. Вопросы оплаты труда в образовательных организациях, подведомственных управлению образования, регулируются:

- постановлением мэрии города от 06.03.2019 N 845 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца»;

- постановлением мэрии города от 12.03.2019 № 967 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Череповца и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений города Череповца, образованных в результате реорганизации»;

- положением о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, являющегося неотъемлемой частью настоящего Соглашения (**Приложение № 4**).

- положением о распределении премиальных выплат работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, являющегося неотъемлемой частью настоящего Соглашения (**Приложение № 5**).

6.2. 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;
- 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 (преподавательской) работы;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (зарегистрировано Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204);

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388);
- 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), с учетом фактической нагрузки работника;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

6.3. Стороны договорились считать, что в соответствии со ст. 108 Федерального закона от 29 декабря 2021 г. № 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).

6.4. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций состоит из гарантированной и стимулирующей частей.

Фонд оплаты труда устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

- 1) работников, финансирование которых производится за счёт средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники.
- 2) работников, финансирование которых производится за счёт средств городского бюджета.

Порядок распределения, стимулирующего (в том числе премиального) фонда определяется **Приложениями № 4 и № 5**, являющимися неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

Стороны договорились при установлении оплаты труда (при формировании должностного оклада) педагогическим работникам, окончившим средние школы с педагогическим классом или одногодичные педагогические классы при средних общеобразовательных школах, сохранять подходы, предусмотренные Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 г. №94

6.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с профкомом и закрепляются в коллективных договорах в виде положений о выплатах стимулирующего характера, о премировании.

6.6. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни, вредными и (или) опасными условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

6.7. Работодатель по результатам специальной оценки условий труда устанавливает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплаты, размеры которых закрепляются в коллективном договоре образовательной организации.

6.8. 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 педагогических работников вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

6.9. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.10. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), с учетом фактической нагрузки работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.11. Заработная плата в образовательных организациях выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

6.12. 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 выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.13. Стороны рекомендуют работодателям обеспечить возможность наставничества молодых специалистов (педагогов) в первый год их работы в образовательных организациях. При этом необходимо заключать с педагогами - наставниками дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливая в нем размер доплаты за увеличение объема работы. Рекомендуемый размер - в размере 10 - 60 процентов оклада (должностного оклада) наставника, конкретный размер устанавливается в самом учреждении (по согласованию с профкомом), закрепляется Коллективным договором, Положением о распределении стимулирующего фонда.

6.14. Стороны рекомендуют производить доплату работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов (в том числе перерывы между уроками у педагогических работников, если они имели место 3 и более раз в течение календарного месяца). Величина доплаты может устанавливаться коллективным договором.

6.15. 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 общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ.

Доплаты за увеличение объема работ рекомендуется устанавливать в коллективном договоре.

6.16. Стороны рекомендуют работодателям и первичным профсоюзным организациям предусматривать в Положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада) педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

6.17. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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

Стороны приняли решение сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

1. не менее чем на один год - после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
2. не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
3. не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

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

Сохранять за педагогическими работниками оплату 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.

В случае чрезвычайных и тому подобных ситуаций по решению федеральных органов власти может быть установлено, что в отношении квалификационных категорий педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, пункт 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), в части запрета на продление срока действия квалификационной категории не применяется и действие квалификационных категорий педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сроки действия которых заканчиваются в период чрезвычайных и тому подобных ситуаций, продлеваются на определенный органами власти срок.

Также в случае чрезвычайных и тому подобных ситуаций по решению Сторон настоящего Соглашения может быть принято решение сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной

категории по истечении срока действия квалификационной категории в определенных сторонами Соглашения случаях.

6.18. В случае изменения системы оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) 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.

6.19. Стороны считают необходимым:

- Периодически проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения.

- Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

- Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций, для определения размера стимулирующих выплат.

6.20. Стороны рекомендуют образовательным организациям применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список», в целях:

а) обеспечения порядка учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в зависимости от фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер; (гарантированных выплат стимулирующего характера)

б) обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6.21. Работа, выполняемая работниками в порядке замещения временно отсутствующих сотрудников образовательной организации (и в иных подобных случаях), оплачивается дополнительно.

Учитывая положения ст.60.2 и ст.151 ТК РФ работодатель и работник, при согласии последнего выполнять дополнительную работу, должны заключить соглашение в котором прописывается срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание и объем, а также размер доплаты, устанавливаемой с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

Стороны рекомендуют устанавливать следующий, соответствующий принципу равной оплаты за труд равной ценности, порядок определения размера оплаты за дополнительную работу, устанавливаемую по соглашению сторон при замещении (и в иных подобных случаях) работником временно отсутствующего сотрудника:

1. Для педагогических работников общеобразовательных учреждений.

Размер оплаты за один час (почасовая оплата), выполняемой по соглашению такого рода дополнительной работы, определяется в соответствующем году путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада работника) за установленную норму часов в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов в данном году, которое исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю на пять дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в данном году и деления его на 12 месяцев.

На рассчитанную таким образом почасовую оплату, в соответствии с положениями городских нормативных актов, пропорционально дополнительной нагрузке работника насчитываются соответствующие выполняемой работе выплаты компенсационного характера, а также выплаты стимулирующего характера, в том числе, стажевые выплаты.

2. Для работников всех остальных образовательных организаций, включая прочих (не педагогических) работников общеобразовательных организаций.

Размер оплаты за один час (почасовая оплата), выполняемой по соглашению такого рода дополнительной работы, определяется в соответствующем месяце путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада работника) за установленную норму часов в неделю на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

На рассчитанную таким образом почасовую оплату, в соответствии с положениями городских нормативных актов, пропорционально дополнительной нагрузке работника насчитываются соответствующие выполняемой работе выплаты компенсационного характера, а также выплаты стимулирующего характера, в том числе, стажевые выплаты.

7. Рабочее время и время отдыха.

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

7.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций регулируется законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами (в т.ч. уставом организации, учебным расписанием, календарным графиком работы, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, коллективным договором).

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;
- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

7.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю). В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Для остальных работников и руководителей образовательных организаций норма рабочего времени - 40 часов в неделю; для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели воспитателям дошкольных образовательных учреждений (в том числе старшим), при 5-ти дневной рабочей неделе и 6-ти часовой смене, обеспечивается преимущественно посещением мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно, а также самостоятельной работой без обязательного присутствия в организации: выполнение работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методическая и т.п. деятельность; не более двух раз в год, в период наиболее свободный для воспитателя от указанной выше методической и другой работы, при учете 36-часовой рабочей недели, в рабочее время засчитывается время прохождения медицинской комиссии. В рабочее время также засчитывается время ожидания работником, после окончания

своей смены, начала обязательного для посещения мероприятия (педсовета, совещания и т.п.).

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

7.5. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя (преподавателя), не допускающего, как правило, перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов, продолжительность которых превышает два часа, учителям производится доплата в зависимости от длительности перерывов в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель (преподаватель) вправе использовать по своему усмотрению (без обязательного присутствия в образовательной организации).

7.7. 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.

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

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором образовательной организации. Дополнительный отпуск для таких работников должен быть не менее трех календарных дней.

7.9. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

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

7.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

7.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Оплата производится в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ с учетом конституционно-правового смысла выявленного постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П. Для работников, получающих оклад (должностной оклад) и привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

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

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

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

7.13. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профкома учреждения.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск, информация доводится до работников в письменной форме. В определенных нормативными актами случаях (изменение количества классов, групп, численного состава работников организации и т.п.) возможно проводить корректировку учебной (педагогической) нагрузки до начала нового учебного года.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитываются нормы Приложения № 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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» (далее-Приказ № 1601):

- Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

- Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

- Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к Приказу № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

- Объем учебной нагрузки педагогических работников, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

- Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 приложения № 2 к Приказу № 1601.

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

- Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

- При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную

деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 приложения № 2 к Приказу № 1601.

- Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

7.14. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, применяется тот же порядок, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год путем закрепления соответствующих положений в локальных нормативных актах образовательной организации, согласованных с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также в коллективном договоре общеобразовательной организации.

В локальных нормативных актах образовательной организации, коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- порядок определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

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

- возможность возложения классного руководства на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

7.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением

Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 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 08.08.2013 № 678.

График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом 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.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней для работников, чей отпуск составляет 28 дней, и не менее 28 дней для педагогических работников.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в коллективном договоре.

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.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.16. Согласно приложению к постановлению Правительства от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников дошкольных образовательных организаций, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, составляет 56 дней.

Для педагогов дополнительного образования, работающих в организациях дополнительного образования с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, также установлен отпуск в размере 56 календарных дней.

Право на отпуск в размере 56 календарных дней наступает у педагогических работников, должности которых указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, независимо от количества детей с ограниченными возможностями здоровья с которыми педагоги работают, а также не влечет необходимость работы с данной категорией обучающихся в течение полного рабочего дня.

7.17. Ежегодный отпуск учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев может быть предоставлен по решению работодателя в размере, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

7.18. Работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором.

7.19. Учреждение, исходя из собственных внебюджетных средств и с учетом производственных и финансовых возможностей, может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется коллективным договором.

7.20. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, которые предусматриваются в коллективных договорах образовательных организаций.

Стороны рекомендуют предоставлять работникам образовательной организации дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях и размерах:

- рождения ребенка – до 2 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – до 2 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 2 календарных дней;
- председателю профкома - 3 календарных дня;
- иным членам выборных органов первичной профсоюзной организации (профком, ревизионная комиссия) - 1 календарный день;
- при отсутствии у работника в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

7.21. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7.22. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

7.23. Предоставление педагогическим работникам длительного отпуска регулируется Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 и коллективным договором, действующим в образовательной организации.

7.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой трудовым законодательством, коллективным договором либо по соглашению между работником и работодателем.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником:

1) В случаях, указанных в ст.128 ТК РФ:

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

2) В случаях, указанных в ст.263 ТК РФ:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ);

3) В случаях, указанных в ст.173 ТК РФ для исполнения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры,

и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

4) в случае, указанном в ст.286 ТК РФ, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Стороны также рекомендуют предоставлять неоплачиваемый отпуск работникам по их заявлениям, в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней.

7.25. Стороны Соглашения рекомендуют установить в Коллективных договорах образовательных организаций предоставление по решению руководителя, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, неоплачиваемых отпусков работникам, получающим второе высшее образование по педагогической специальности в аккредитованных образовательных учреждениях на основании справки-вызова, а также работникам, допущенным к вступительным испытаниям для поступления в данные образовательные учреждения.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

8.1. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Аттестация педагогических работников образовательных организаций в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования Вологодской области.

Стороны настоящего Соглашения установили, что на работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования, распространяются положения Отраслевых Соглашений по государственным организациям сферы образования Вологодской области, где может быть установлен льготный порядок аттестации, иные улучшающие положение работников образования возможности, связанные с аттестацией, в том числе с оплатой труда в зависимости от квалификационной категории либо обстоятельств ее отсутствия.

8.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных организаций не зависит от форм повышения квалификации.

8.3. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

Руководители образовательных организаций, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах и порядке, определенных действующим законодательством.

8.5. 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.

8.6. Стороны учитывают мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций Профсоюза при представлении руководителей образовательных организаций, педагогических работников к награждению государственными и ведомственными наградами, на соискание премий и другое.

8.7. Руководители образовательных организаций освобождают педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении основного государственного экзамена (ОГЭ) и единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период

проведения основного государственного экзамена (ОГЭ) и единого государственного экзамена (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 ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению экзаменов, размер и порядок выплаты которой устанавливается Правительством Вологодской области.

8.8. Стороны рекомендуют работодателям предусматривать в коллективных договорах обязательства работодателей по выделению не менее 2 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников.

За счёт доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности оказывать работникам материальную помощь в размере одного минимального должностного оклада:

- в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, супруг, дети);
 - в связи с юбилейными датами (юбилейными датами следует считать 50-летие со дня рождения и другие последующие за ним пятилетия);
 - в случае тяжелого заболевания, требующего дорогостоящего лечения.
- работникам при выходе на пенсию по возрасту в размере одного минимального должностного оклада;
- при выходе на пенсию по возрасту.

8.9. Стороны рекомендуют работодателям в целях эффективного участия молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, предусматривать следующие гарантии:

- Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается.
- Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.
- Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

9. Охрана труда

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных организациях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

9.1. Управление образования:

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

улучшению условий труда и снижению травматизма, а также отчет о несчастных случаях с обучающимися и воспитанниками.

9.1.2. Контролирует выполнение мероприятий, предусмотренных настоящим соглашением и коллективными договорами подведомственными учреждениями образования

9.1.3. При необходимости проводит совместные заседания Управления образования и Президиума Комитета Профсоюза по вопросам состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнения программ по охране труда.

9.1.4. Осуществляет контроль и требует от подведомственных организаций обеспечения, работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами в случае необходимости.

9.1.5. Приостанавливает частично или полностью деятельность подведомственных организаций образования при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

9.2. Работодатели:

9.2.1. Обеспечивают за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2.2. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

9.2.3. Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

9.2.4. Осуществляют взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций.

Проводят мониторинг состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

9.2.5. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

9.2.6. При наличии возможности обеспечивают 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.

9.2.7. Предусматривают в коллективных договорах порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

9.3. Организация Профсоюза:

9.3.1. Согласовывает локальные нормативно – правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.3.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

9.3.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.3.4. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

9.3.5. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

9.3.6. При необходимости осуществляет защиту права работника на сохранение за ним 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, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

9.4. Профсоюзные организации образовательных организаций:

9.4.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

9.4.2. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.

9.4.3. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.4.4. Согласовывают 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.

9.4.5. Участвуют 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 профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.5. Стороны Соглашения обязуются:

9.5.1. Содействовать реализации права технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда (старших уполномоченных по охране труда) или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, предлагать государственной инспекции труда направлять представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормально освещенности в

аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности. Приостановка работ в этих случаях осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

9.5.2. Способствовать формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в образовательных организациях, созданию служб охраны труда в образовательных организациях, организации контроля состояния безопасности образовательного процесса.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.

Стороны договорились:

10.1. Считать, что права и гарантии деятельности Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области, его первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Вологодской области «О социальном партнерстве в Вологодской области», настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области, Коллективными договорами.

10.2. Не допускать вмешательства со стороны работодателей и органов управления образования города в практическую деятельность профорганов и профорганизаций.

10.3. Управление, работодатели и их представители обязаны:

10.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

10.3.2. Рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы на них **в течение 7 рабочих дней**. В **недельный** срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.3.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и образовательных организаций по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего Соглашения, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.3.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.3.5. В случае, если работники образовательных организаций, входящие в Комиссию по ведению коллективных переговоров по заключению коллективного договора, в добровольном порядке примут решение отказаться от возможности

освобождения на период подготовки коллективного договора от основной работы (ст.39 ТК РФ), то время, затраченное такими членами комиссии на разработку и заключение коллективного договора, компенсируется дополнительными днями отдыха, порядок предоставления которых закрепляется в коллективном договоре образовательной организации.

10.3.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников на безвозмездной основе необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.3.7. Управление обеспечивает предоставление Профсоюзу работников образования города Череповца в безвозмездное пользование помещения, необходимые для деятельности административных органов и штатных работников Профсоюза в здании, в котором располагаются специалисты Управления.

10.3.8. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов образовательных организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, Коллективными договорами и Соглашениями прав.

10.3.9. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы работников образовательных организаций и социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников образовательных организаций.

10.3.10. Администрация образовательной организации своевременно и в полном объеме доводит до членов Профсоюза документы, информационные сообщения (Профсоюзный бюллетень и т.п.), поступающие в учреждение от выборных органов Профсоюза.

10.3.11. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление из их заработной платы членских профсоюзных взносов на счет Профсоюза.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем), руководитель обеспечивает по письменному заявлению такого работника ежемесячное перечисление на счет Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ). Порядок их перечисления определяется коллективным договором

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Решение о представлении таких интересов работника принимается профкомом на основании письменного заявления работника. При принятии положительного решения, руководитель организации обеспечивает по письменному заявлению работника перечисление на счет Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере, согласованном работником и профкомом (статья 30 ТК РФ, часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

10.3.13. Управление обязано рассмотреть заявление выборного профсоюзного органа о нарушении образовательной организации законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора, настоящего Соглашения и сообщить о результатах рассмотрения в **недельный срок**.

10.4 Стороны признают следующие гарантии прав членов Профсоюза:

10.4.1. Работники, являющиеся членами Профсоюза, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без согласования с вышестоящим профсоюзным органом.

10.4.2. Увольнение по инициативе администрации 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.

10.4.3. Перемещение или временный перевод членов Профсоюза, на другую работу по инициативе работодателя, не может производиться без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, создаваемых в образовательных организациях, в совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов на условиях, установленных в коллективном договоре организации.

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

10.5.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом учреждении.

10.5.2. При высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе и возвращении на педагогическую должность квалификационная категория, присвоенная ранее, учитывается при установлении оплаты труда работнику сроком на 1 год, а также учитывается при подаче заявления на аттестацию на квалификационную категорию в течение 1 года с момента выхода педагога на работу.

10.5.3. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении.

10.6. Управление рассматривает Ходатайства Профсоюза о присвоении почетных званий и наград (ведомственных, городского уровня) работникам учреждений образования.

Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов Профсоюза.

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

Поощрение за работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации рекомендуется производить за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации в размерах, установленных коллективными договорами.

Стороны рекомендуют устанавливать председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, из стимулирующего фонда образовательных организаций ежемесячные выплаты, в зависимости от количества членов Профсоюза в организации, в следующих размерах:

- 50 и более % членов Профсоюза от общего числа работников – 25% от должностного оклада;
- 45-49% членов Профсоюза от общего числа работников – 20% от должностного оклада;
- 30-44% членов Профсоюза от общего числа работников – 15% от должностного оклада;
- 21-29% членов Профсоюза от общего числа работников – 25% от должностного оклада;
- до и менее 20% членов Профсоюза от общего числа работников- 5% от должностного оклада.

Стороны также рекомендуют устанавливать предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях, установленных в коллективном договоре.

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

10.9. Стороны договорились, что руководители образовательных организаций принимают локальные акты и рассматривают вопросы, затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников учреждений в соответствии с

Инструкцией о порядке взаимодействия с профсоюзной организацией при учете мотивированного мнения и согласовании локальных актов (Приложение № 3).

Разделение вопросов и локальных актов на принимаемых по согласованию с профсоюзными органами (ст.8 ТК РФ) или на принимаемые с учетом мотивированного мнения (ст.8, ст.372 ТК РФ) устанавливается в коллективном договоре.

В частности, к таким локальным актам и вопросам относятся:

- положение об оплате труда;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о премировании;
- соглашение по охране труда;
- создание комиссии по охране труда;
- положение о работе с персональными данными;
- режим работы всех категорий работников;
- составление графиков сменности, дежурств и отпусков, распределение учебной нагрузки;
- определение объема аудиторной и неаудиторной занятости;
- должностные обязанности работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- установление заработной платы работникам, порядка, места и сроков ее выплаты, другие связанные с этим вопросы;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
- положение о нормах профессиональной этики;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ.
- введение и отмена режима неполного рабочего времени;
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- разделение рабочего дня на части;
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные;
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;
- принятие других локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые, социально- экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия

таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования.

10.10. В случае если работник образовательной организации не является членом Профсоюза, он самостоятельно защищает свои индивидуальные трудовые права и интересы. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

11. Обязательства Профсоюза.

Профсоюз, его первичные организации:

11.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения и Коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников, не зависимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации, Коллективным договором

Профсоюз, первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами Профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

11.2. Предоставляют в установленный ТК РФ срок работодателям информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Соглашения, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

11.3. Принимают меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению работниками своих обязанностей, соблюдению требований в области охраны труда и обеспечения производственной, пожарной и экологической безопасности.

11.4. Обеспечивают участие представителей профсоюзных организаций в управлении организациями, добиваться обеспечения социально-трудовых прав и гарантий работникам, являющимся членами Профсоюза при реорганизации, ликвидации, банкротстве, реструктуризации, перепрофилировании организаций.

11.5. Осуществляют контроль за соблюдением работодателями образовательных организаций норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защиту прав и гарантий работников в вопросах организации и совершенствования систем оплаты труда, режима труда и отдыха, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций.

11.6. Содействуют предотвращению, разрешению в образовательных организациях коллективных и индивидуальных трудовых споров.

11.7. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях, трудящихся отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.8. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

11.9. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с депутатами Законодательного собрания области и депутатами Государственной Думы РФ от Вологодской области, депутатами Череповецкой городской Думы, иными должностными лицами городской администрации в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

11.10. Содействуют профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий их труда и быта.

11.11. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

11.12. Предоставляют членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь, оказываемую юристом Профсоюза, при условии профсоюзного членства не менее одного года.

11.13. Предоставляют участие представителя Профсоюза в случае необходимости, в судебном заседании в интересах члена Профсоюза при рассмотрении в суде индивидуальных трудовых споров (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

11.14. Оказывают бесплатную юридическую помощь (составление документов в суд) по пенсионным вопросам (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

11.15. Обеспечивают участие по просьбе члена Профсоюза органов Профсоюза (профком, президиум, комитет, председатель Профсоюза) в переговорах члена Профсоюза и Работодателя.

11.16. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (при профсоюзном членстве не менее года).

11.17. Выделяют (по решению Президиума Комитета Профсоюза) денежные средства на лечение и оздоровление членов Профсоюза.

11.18. Предоставляют членам Профсоюза возможность прохождения на льготных условиях лечения и оздоровления в санаториях, являющихся членами партнерской программы Профсоюза «Здоровье+», а также получения на льготных условиях медицинских услуг в медицинских учреждениях города, являющихся членами партнерской программы Профсоюза «Здоровье+».

11.19. Обеспечивают членам Профсоюза пользование дисконтными (скидочными) программами социальных партнеров Профсоюза.

11.20. Организуют для членов Профсоюза посещение спектаклей, концертов и иных культурно-массовых мероприятий по льготным билетам и/или на льготных условиях, в соответствии с планом работы Профсоюза.

11.21. Предоставляют членам Профсоюза возможность бесплатного и/или на льготных условиях посещения спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий, организуемых Профсоюзом, в соответствии с планом работы Профсоюза.

11.22. Поощряют членов Профсоюза (в виде подарка или денежной премии) в случае получения ими призового места в профессиональных конкурсах городского, областного, федерального или международного уровня

11.23. За работником, состоявшим в Профсоюзе и ушедшим на пенсию, сохраняют по его письменному заявлению профсоюзное членство без уплаты членских взносов.

11.24. Выделяют денежные средства (по решению Президиума Комитета Профсоюза) Совету ветеранов работников образования для организации работы с членами Профсоюза - неработающим пенсионерам.

11.25. На постоянной основе проводят работу по повышению правовой грамотности членов Профсоюза, разъяснению норм трудового законодательства и их изменениях, способах разрешения трудовых конфликтов.

11.26. Используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

Начальник управления образования

Председатель

Профсоюза работников образования

города Череповца Вологодской области

Барabanова М.Г

Кукушкина Н.В.

27.08.2021 г.

27.08.2021 г.

Приложение № 1

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы.

Положение о Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, на 2021-2024 годы

I. Общие положения

1.1. Отраслевая Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования города, созданным сторонами, заключившими соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования города Череповца (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории области.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

В Комиссию входят:

- начальник управления образования мэрии города;
- заместители начальника управления образования мэрии города;
- начальник отдела организационно- правовой работы управления образования мэрии города;
- председатель Профсоюза;
- заместители Председателя Профсоюза;
- члены Президиума Комитета Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области.

Стороны определили численный состав Комиссии от каждой из Сторон – по желанию стороны, но не более 5 человек. Численный состав Комиссии может быть расширен на основе совместного решения сторон Соглашения.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования города Череповца Вологодской области;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению

Соглашения на очередной срок;

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- оказание содействия при разработке и заключении Коллективных договоров учреждений образования;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и территориальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов областных и муниципальных нормативных актов (законов, постановлений, решений, др.), связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации Коллективных договоров в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение.

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- запрашивать у представителей работодателя, профсоюзных организаций информацию о заключенных Коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства в сфере образования города;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты представителей управления образования, руководителей учреждений образования и профсоюзных организаций по выполнению отраслевого соглашения и коллективных договоров, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Соглашения;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений.

IV. Организация деятельности Комиссии.

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность по согласуемому сторонами плану и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Соглашения, Комиссия может образовывать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии (начальник управления образования мэрии города, председатель Профсоюза).

По решению сторон на заседаниях Комиссии ведется протокол заседаний.

4.3. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают план работы, протоколы заседаний, решения Комиссии, иные документы Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.

V. Срок полномочий Комиссии

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

Приложение № 2

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы.

Списки педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы – для учета квалификационной категории при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям:

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; 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, 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 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

Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	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)
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)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер.	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); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер - преподаватель; тренер-преподаватель, тренер	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания
Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель, тренер

физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог – организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)	Учитель – дефектолог, учитель – логопед, педагог – психолог
Социальный педагог	Воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа)
Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования	При совпадении профиля работы: учитель образовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу (например, учитель физической культуры (физического воспитания), учитель музыки, учитель изобразительного искусства); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания; инструктор по труду; музыкальный руководитель; концертмейстер.
Музыкальный руководитель	Воспитатель
Учитель, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель	Тьютор

Приложение № 3

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы.

ИНСТРУКЦИЯ**о порядке взаимодействия с первичной профсоюзной организацией при учете мотивированного мнения и согласовании локальных актов.**

1. Настоящая инструкция разработана в соответствии с п.10.9 Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, на 2021-2024 годы (далее – Соглашение) с целью определения основных требований к процедуре учета мотивированного мнения и согласования при принятии решений и (или) локальных нормативных актов в образовательных организациях.

3. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ и п.10.9. Соглашения руководители образовательных организаций (далее – Работодатели) принимают локальные нормативные акты по согласованию или с учетом мотивированного мнения профкома организации.

4. Согласование – это процедура действий Работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, при которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не заручится согласием выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

4.1. Процедура согласования локальных нормативных актов и других решений:

- работодатель направляет в профком проект локального нормативного акта;
- профком рассматривает проект локального акта и в течение пяти рабочих дней после даты получения принимает решение согласиться с проектом нормативного акта или выразить несогласие;
- в случае согласия профкома с проектом локального нормативного акта работодатель подписывает локальный акт, председатель профкома ставит визу согласования;
- в случае несогласия профкома с проектом локального акта работодатель не может принять локальный нормативный акт;
- стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения обоюдного согласия;

5. Учет мотивированного мнения – это процедура действий работодателя и представителя работников при решении вопросов жизнедеятельности образовательной организации, в ходе которой работодатель не может принять решение по тому или иному вопросу, пока не получит мотивированное мнение по этому вопросу от выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

5.1. Процедура учета мотивированного мнения профкома при принятии локальных нормативных актов:

- работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.

- профком не позднее 5-ти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта рассматривает его и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

- если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может или согласиться с ним или в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профкомом.

- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

- работодатель вправе принять локальный нормативный акт;

- профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать локальный нормативный акт в Государственной инспекции труда (далее - ГИТ), либо в суде.

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы.

**Положение
о распределении стимулирующих выплат работникам
муниципальных образовательных организаций, подведомственных
управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам образовательных организаций, подведомственных Управлению образования мэрии города Череповца.

Руководитель организации обязан обеспечить соблюдение настоящего Положения в организации.

1.3. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа (профком), профессиональных (методических) объединений работников на всех этапах распределения стимулирующего фонда учреждения, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему стимулирующих выплат, открытостью информации о размерах стимулирующего фонда, порядке и условиях его распределения.

1.4. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) определяются настоящим Положением, Коллективным договором и закрепляются в локальных правовых актах образовательного учреждения по согласованию с профкомом учреждения.

1.5. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается Комиссией управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

При установлении стимулирующих выплат руководителю принимается во внимание наличие (отсутствие) нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников учреждения.

1.6. Стимулирующий фонд является частью фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда, в том числе и стимулирующая часть фонда, устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

1) работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники;

2) работников, финансирование которых производится за счет средств городского бюджета.

1.7. Из стимулирующей части фонда оплаты труда категорий работников, финансируемых из областного бюджета, вычитаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы и надбавок за звания работникам, а также стимулирующие выплаты, установленные в абсолютных значениях или в % от оклада (председатель профкома, др.), оставшаяся часть стимулирующего фонда распределяется Комиссией по распределению стимулирующего фонда, действующей в организации.

Стороны рекомендуют устанавливать председателем первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, из стимулирующего фонда образовательных организаций ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты), в зависимости от количества членов Профсоюза в организации, в следующих размерах:

- 50 и более % от общего числа работников – 25% от должностного оклада;
- 45-49% от общего числа работников – 20% от должностного оклада;
- 30-44% от общего числа работников – 15% от должностного оклада;
- 21-29% от общего числа работников – 25% от должностного оклада;
- от до 20% от общего числа работников- 5% от должностного оклада.

1.8. На премиальные выплаты выделяется не менее 20% средств стимулирующего фонда учреждения (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из городского бюджета).

По решению Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения размер премиальной части стимулирующего фонда на конкретный период может быть определен в размере менее 20% от стимулирующего фонда

1.9. Стимулирующий фонд оплаты труда не может расходоваться на оплату работы, проводимой педагогическими и иными работниками учреждения для сторонних организаций.

1.10. Информация о размерах стимулирующего фонда учреждения представляется специалистами филиала № 3 по бухгалтерскому сопровождению сферы «Образование» МКУ «ФБЦ» по утвержденной форме (Приложение № 6 к Соглашению).

Руководитель образовательной организации обязан разместить указанный документ на информационном стенде, а его копию направить председателю профкома (срок хранения - 3 года).

1.11. К настоящему Соглашению также прилагаются:

- Приложение № 6 «6.1 Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств областного бюджета»
- Приложение № 6 «6.2 Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств городского бюджета».
- Приложение № 7 «Рейтинговые листы - «Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности».

- Приложение № 8 рекомендуемая для учреждений форма таблиц «Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ».

2. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера.

2.1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия) создается в учреждении для оценки результатов профессиональной деятельности работников, установления выплат стимулирующего характера (распределения, стимулирующего и премиального фондов).

2.2. Комиссия наделена полномочиями для реализации следующих основных целей:

- оценки результатов деятельности работников за определенный период и установления суммы баллов, набранных работниками и отраженными в Рейтинговом листе (Приложение № 3 к настоящему Положению);

- ежемесячного определения стоимости балла и распределения денежных средств стимулирующего фонда;

- корректировки, при необходимости, оценки результатов деятельности работников (прием новых сотрудников, снижение стимулирующих выплат и др.);

- распределения премиальных выплат.

2.3. В состав Комиссии в обязательном порядке входят представители администрации образовательного учреждения, председатель первичной профсоюзной организации, представители выборного профсоюзного органа (профкома), профессиональных (методических) объединений работников.

В состав Комиссии входят не менее 3-х представителей первичной профсоюзной организации (включая председателя профкома). Персональный состав представителей первичной профсоюзной организации определяется профкомом самостоятельно.

Остальные члены Комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива.

Представители администрации не могут составлять более 50% состава Комиссии.

Председатель Комиссии избирается членами Комиссии, о чем составляется протокол комиссии.

Один оригинальный экземпляр данного протокола передается на хранение председателю профкома в срок 3 рабочих дня с даты избрания председателя комиссии.

На случай отсутствия председателя комиссии или председателя профкома в учреждении на дату заседания Комиссии (болезнь, др.) рекомендуется одновременно с избранием председателя комиссии определить в протоколе перечень замещающих лиц из состава комиссии.

Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения и размещается на информационном стенде.

2.4. Заседания Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ) **проводятся два раза в год:**

- предварительная оценка – апрель-май;

- окончательная оценка/корректировка - август-сентябрь.

2.5. Заседания Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств проводятся **ежемесячно**.

2.6. Заседания Комиссии по корректировке оценки результатов деятельности работников проводятся по мере необходимости.

2.7. Премияльный фонд распределяется один раз в месяц. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Премияльный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

В целях квартального, полугодового и годового премирования может создаваться накопительный премияльный фонд.

3. Оценка результатов деятельности работников за определенный период, действия Комиссии, права и обязанности работников и Работодателя.

3.1. Оценка результатов деятельности работников за определенный период производится на основании единых показателей для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, разработанных и принятых в учреждении по согласованию с профкомом (Приложение № 3 к настоящему Положению).

3.2. Первичная оценка результатов труда работника (в баллах) для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, проводится на заседаниях профессиональных объединений работников (методический совет, методическое объединение, объединение технического персонала и т.п.).

3.3. Работу профессионального объединения, по первичной оценке, результатов труда работников организует и координирует руководитель профессионального объединения.

Руководитель профессионального объединения назначается приказом руководителя учреждения.

Копия данного приказа передается на хранение председателю профкома в срок 3 рабочих дня с даты назначения руководителя профессионального объединения.

3.4. Работник обязан представить в профессиональное объединение заполненный должным образом и подписанный им лично Рейтинговый лист-*«Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности»* (Приложение № 7 к Соглашению).

В Рейтинговый лист работником вносятся результаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы за период предшествующего учебного года (далее – определенный период).

При необходимости к Рейтинговому листу прилагаются подтверждающие документы (грамоты, дипломы и т.д.).

Рейтинговый лист заполняется и подписывается работником даже в случае отсутствия баллов по всем показателям (в графах оценочного листа ставится «0» баллов).

3.5. Рейтинговый лист работника о проделанной за определенный период работе, представленный в профессиональное объединение, является основанием для

принятия профессиональным объединением решения об установлении работнику соответствующего количества баллов для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на новый учебный год.

3.6. Работник имеет право принять личное участие в работе профессионального объединения и в обсуждении своего Рейтингового листа.

3.7. Руководитель профессионального объединения по итогам обсуждения членами профессионального объединения Рейтинговых листов, представленных работниками, заполняет графу «Оценка профессионального объединения» в Рейтинговом листе работника и направляет подписанные им Рейтинговые листы в Комиссию.

3.8. Руководитель профессионального объединения обязан предоставить членам профессионального объединения (работникам) возможность ознакомиться с выставленными им в баллах оценками до заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда в целях предоставления возможности работнику, несогласному с оценкой профессионального объединения, подготовить жалобу в Комиссию (**п.3.13. настоящего Положения**)

3.9. О начале работы профессиональных объединений по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания профессионального объединения в порядке, установленном в организации (*объявление на информационном стенде, направление на электронную почту работников, выдача извещения под роспись и другое*).

3.10. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера учреждения приступает к оценке результатов деятельности работников за определенный период при наличии заполненных профессиональными объединениями Рейтинговых листов работников.

О дате заседания Комиссии по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания Комиссии в порядке, установленном в организации (*объявление на информационном стенде, направление на электронную почту работников, выдача извещения под роспись и другое*).

3.11. По результатам обсуждения члены Комиссии заполняют в Рейтинговом листе графу «Итоговое количество баллов». Рейтинговый лист подписывается председателем Комиссии (замещающим лицом).

3.12. Комиссия имеет право принять решение о назначении стимулирующих выплат педагогам, включая молодых специалистов, не имеющих стажа практической работы в образовательных организациях (до 10 баллов).

Также Комиссия принимает решение по каждому работнику, относящемуся к категории «молодой специалист» о размере корректирующего коэффициента, который будет в дальнейшем применяться комиссией при определении стоимости баллов (пункт 5.3 настоящего Положения).

3.13. При несогласии работника с выставленной профессиональным объединением оценкой, известной работнику до даты заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда, на основании заявления работника, на Комиссию приглашаются эксперт(ы), ответственный(е) за оценку по данному показателю и подавший заявление работник. В том случае, если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником образовательной организации, после чего передается на рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам образовательной организации (по не членам Профсоюза) или выборный профсоюзный орган (для членов Профсоюза). Решение Комиссии по трудовым спорам и решение профкома учреждения (по членам Профсоюза) передается в Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения.

Работник, при несогласии с решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда, решением Комиссии по трудовым спорам учреждения, вправе оспорить решение в судебном порядке

3.14. Решение Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период оформляется протоколом по всем работникам учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов.

3.15. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо замещающими их лицами). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 года.

3.16. Рейтинговые листы работников являются приложением в Протоколу Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период. Срок хранения Рейтинговых листов - 3 года.

3.17. Руководитель организации знакомит каждого работника с Протоколом Комиссии под личную подпись.

3.18. При переходе на работу из одной муниципальной образовательной организации, подведомственной управлению образования мэрии города Череповца, в другую образовательную организацию, подведомственную управлению образования мэрии города Череповца, работник получает от председателя Комиссии на руки заверенную подписью Председателя комиссии и печатью учреждения копию Рейтингового листа с показателями для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы. Данный Рейтинговый лист работник вправе предъявить в Комиссию по распределению стимулирующего фонда по новому месту работы. Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, установленные по прежнему месту работы, по показателям оценки, совпадающим с показателями, оцениваемыми по новому месту работы, учитываются при начислении стимулирующих выплат по новому месту работы по аналогичной должности до подведения следующих итогов по оценке результатов деятельности работников за определенный период, но не менее 6 месяцев с даты приема на новое место работы.

3.19. Работник, вышедший из декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком, по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, имеет право на продление действия ранее назначенных ему баллов до следующей оценки, но не менее 6 месяцев.

4. Корректировка (изменение) оценки результатов деятельности работников. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера.

4.1. Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера (набранных баллов) может быть обусловлено только по следующим, надлежащим образом зафиксированным, основаниям:

- нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;

- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;

- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;

- наличие обоснованных письменных жалоб, связанных с выполнением (невыполнением) работником трудовых обязанностей;

- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

При отсутствии вины работника в вышеуказанных нарушениях, наличия вины Работодателя, вышеуказанные нарушения не могут являться причинами для уменьшения, снятия, частичного или полного отсутствия назначения соответствующих стимулирующих выплат.

4.2. Решение об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией по представлению Руководителя образовательной организации, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом организации (по членам Профсоюза).

Решение об уменьшении или снятии надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается на срок не более 1 года (до заседания Комиссии по оценке работников за следующий период).

Высвободившиеся средства стимулирующего фонда направляются в премиальный фонд образовательной организации.

4.3. Решение Комиссии об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера оформляется протоколом Комиссии.

4.4. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации. Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 1 год.

4.5. Корректировка оценки результатов деятельности работников за определенный период производится Комиссией при изменении численного состава работников. Составляется Протокол по корректировке, в котором указывается на выбытие работника с указанием количества ранее набранных им баллов, которые не будут учитываться при ежемесячном определении стоимости балла, также указывается появление нового работника и определение количества баллов, которое будет учитываться по данному работнику (на основании рейтингового листа по прошлому месту работы, на основании определения количества баллов молодому специалисту).

4.6. Корректировка также может производиться при снятии баллов с работника по основаниям, указанным в пункте **4.1.** настоящего положения.

4.7. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации. Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 год.

4.8. Руководитель организации знакомит каждого работника, который упоминается в протоколе, с Протоколом Комиссии по корректировке под личную подпись.

5. Порядок действий Комиссии по ежемесячному определению стоимости балла и распределению денежных средств.

5.1. Комиссия приступает к распределению денежных средств только при наличии следующих документов:

- информационной справки бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда организации (п.1.10. настоящего Положения);

- протокола Комиссии с оценкой деятельности работников (п.3.14. настоящего Положения);

- при наличии - протокола Комиссии с корректировкой оценки деятельности работников.

Ответственность за соблюдение данного порядка несут руководитель учреждения и председатель Комиссии.

5.2. Комиссия определяет денежное выражение одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок работнику за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ - путем деления денежного выражения стимулирующего фонда, выделенного по группам работников, за вычетом выплат, указанных в пункте 1.7. настоящего положения, на общее число баллов, набранных данной группой работников.

Комиссия устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательной организации путем умножения денежного содержания одного балла на количество баллов, полученных каждым работником.

5.3. При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории «молодой специалист»¹ применяется корректирующий коэффициент от 1,15 до 1,3 в зависимости от качественных показателей работы молодого

¹ . Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательные учреждения в течение трех лет после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, либо продолжившие работу на педагогической должности после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения.

специалиста. Размер корректирующего коэффициента принимается комиссией при оценке работников.

5.4. Решение Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств оформляется протоколом по всем работникам учреждения.

5.5. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лицами их замещающими). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 года

5.6. Руководитель учреждения на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательной организации по согласованию с профкомом учреждения.

Приказ заверяется подписями Руководителя учреждения и председателя первичной профсоюзной организации и направляются в бухгалтерию для выполнения.

Копия приказа остается у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года. Приказ размещается на информационном стенде.

6. В соответствии с **п. 3** настоящего Положения на информационном стенде в учреждении в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены следующие документы, касающиеся установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы:

- Настоящее Положение с Приложениями к нему;
- Копия справки из бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда учреждения (за прошедший месяц);
- **Таблицы «Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ» по всем работникам учреждения, с указанием критериев оценки;**
- Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть.

Ответственный – руководитель учреждения.

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы.

**Положение
о распределении премиальных выплат работникам
муниципальных образовательных организаций, подведомственных
управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области.**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок распределения премиальных выплат работникам образовательных организаций, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области.

Премиальные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников учреждений. Премирование является поощрением за достижения работником по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы учреждения, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

Руководитель организации обязан обеспечить соблюдение настоящего Положения в организации.

1.3. Распределение премиальных выплат работникам учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа (профком), профессиональных (методических) объединений работников на всех этапах распределения премиальных выплат, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему премиальных выплат, открытостью информации о размерах премиального фонда, порядке и условиях его распределения.

1.4. Размеры, порядок и условия установления премиальных выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) определяются настоящим Положением, Коллективным договором и закрепляются в локальных правовых актах образовательного учреждения по согласованию с профкомом учреждения.

1.5. Размер премиальных выплат руководителю учреждения устанавливается Комиссией управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

При установлении премиальных выплат руководителю принимается во внимание наличие (отсутствие) нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников учреждения.

1.6. Премиальные выплаты является частью стимулирующего фонда.

На премиальные выплаты выделяется не менее 20% средств стимулирующего

фонда учреждения (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из городского бюджета).

По решению Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера размер премиальной части стимулирующего фонда на конкретный период может быть определен в размере менее 20% от стимулирующего фонда.

1.7. Премиальная часть стимулирующего фонда, устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

- работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники;
- работников, финансирование которых производится за счет средств городского бюджета

1.8. Размер ежемесячного премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда Учреждения.

1.9. Премиальный фонд распределяется один раз в месяц. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Премиальный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

В целях квартального, полугодового и годового премирования может создаваться накопительный премиальный фонд.

Часть накопительного премиального фонда может быть использована в течение квартала для единовременного премирования работников ОУ за достижение высоких результатов деятельности, либо в качестве материальной помощи работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации.

1.10. При установлении размера премии учитывается фактически отработанное/неотработанное работником за отчетный период время. По показателям премирования для которых время работы было важным, размер премиальных выплат устанавливается пропорционально отработанному за этот период времени. По показателям премирования, не зависящим от отработанного времени (призеры и т.п.), размер премиальных выплат не снижается.

1.11. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде. При этом учитывается возможность, установленная в п.1.10. настоящего Положения, определения работнику премии без снижения за неотработанное время по показателям премирования, не зависящим от отработанного времени.

Премии лицам, прекратившим трудовой договор, выплачиваются после подведения итогов работы за отчетный период, в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы.

1.12. Премиальные выплаты не могут производиться за работу, проводимую педагогическими и иными работниками учреждения для сторонних организаций.

1.11. Распределение премиальных выплат производится Комиссией по распределению стимулирующего фонда учреждения (далее - Комиссия).

Порядок выбора Комиссии определен «Положением о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области» (Приложение № 4 к Соглашению).

1.12. На заседание Комиссии при распределении премиальных выплат

приглашаются в качестве экспертов (без права голоса при принятии Комиссией решения) заместители директора, курирующие соответствующие направления деятельности в случае, если они не входят в состав Комиссии.

1.13. Работник учреждения имеет право:

- представить в Комиссию отчет о выполнении показателей премирования;
- обсуждать результаты своей деятельности в соответствии с показателями премирования с заместителями руководителя учреждения, руководителями профессиональных объединений, лицами, ответственными за различные направления деятельности;
- ознакомиться с ходатайствами, служебными записками о начислении премии до заседания Комиссии;
- написать заявление в отношении своей кандидатуры о несогласии с ходатайствами по начислению премии (отсутствием ходатайства по его кандидатуре) в Комиссию, присутствовать при рассмотрении такого заявления Комиссией;
- ознакомиться с протоколом Комиссии по результатам начисления премий;
- обжаловать решение Комиссии, обратившись непосредственно в Комиссию с соответствующим заявлением в течение 10 рабочих дней с даты размещения информации на стенде (Комиссия рассматривает жалобу на следующем заседании по вопросу распределения премий).

1.14. Комиссия рассматривает представленные отчеты работников, представления, ходатайства, служебные записки Руководителя, заместителей Руководителя, в том числе направленные в адрес заместителей Руководителя руководителями профессиональных объединений, лиц, ответственных за различные направления деятельности, в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о премировании, принятом в образовательной организации.

1.15. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лиц их замещающих). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 года.

Жалобы, поданные работниками на решение Комиссии, рассматриваются на следующем (в следующем месяце) заседании Комиссии по вопросу распределения премий.

При рассмотрении жалобы присутствуют работник, подавший жалобу (по желанию), представители соответствующих заместителей руководителя учреждения, руководителей профессиональных объединений, лиц, ответственных за различные направления деятельности. Решение по жалобе заносится в Протокол заседания Комиссии. При удовлетворении жалобы, недополченная работником за прошлый период премия присуждается ему по итогам текущего оцениваемого Комиссией периода.

В том случае, если разногласия на заседании Комиссии не были урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выплаты (невыплаты) премии, который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником образовательной организации, после чего передается на рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам образовательной организации (по не членам Профсоюза) или выборный профсоюзный орган (для членов Профсоюза). Решение Комиссии по трудовым спорам и решение профкома учреждения (по членам Профсоюза) передается в

Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения относительно начисления (неначисления премии).

1.16. Руководитель учреждения на основании протокола заседания Комиссии издает приказ о распределении премиальной части стимулирующего фонда оплаты труда работникам учреждения. Приказ заверяется подписями руководителя учреждения и председателя первичной профсоюзной организации и направляется в бухгалтерию для выполнения. Копия приказа передается председателю профкома.

В приказах, издаваемых в учреждении, необходимо указывать, что премии определены, «с учетом времени, фактически отработанного работниками в данном периоде».

1.17. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения. Размер премии по результатам работы не ограничен.

1.18. Размер премии устанавливается в твердой денежной форме.

2. Показатели премирования.

Стороны Соглашения рекомендуют образовательным организациям использовать следующие показатели премирования:

2.1. За активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров, конкурсов, спектаклей, праздников и прочих мероприятий различных уровней, связанных с реализацией уставной деятельности;

2.2. За разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа учреждения;

2.3. По результатам проведенных государственными органами проверок, за высокие показатели при аттестации учреждения и других видах проверок надзорных органов;

2.4. За качественную подготовку триместровой, четвертной и годовой отчетности (качественное ведение документации, своевременное предоставление и обобщение отчетов и материалов и т.д.);

2.5. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации, связанных с реализацией уставной деятельности;

2.6. за качественное применение здоровые сберегающих технологий, приводящих к снижению заболеваемости детей; (*участие в ГТО, соревнованиях (длительных) различных уровней и т.д.*)

2.7. За качественные результаты, достигнутые в инновационной деятельности, экспериментальной работе, при разработке и внедрении авторских учебных программ, курсов, пособий, при разработке и внедрении учебно-методических комплектов нового поколения, за качественное участие в мероприятиях по получению грантов;

2.8. За своевременное и качественное заполнение различных баз данных, необходимых для реализации уставной деятельности;

2.9. За участие в работе комиссий, создаваемых в учреждении по приказу Руководителя (комиссии по набору в первые, пятые, профильные классы, конфликтные комиссии и т.д.);

2.10. За качественное и активное участие в мероприятиях, реализуемых в соответствии с различными планами работы учреждения (метапредметные недели, работа в летних лагерях с дневным пребыванием детей и т.д.);

2.11. За качественное и активное участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях с обучающимися и родителями, реализуемых в соответствии с планом работы учреждения; (организация экскурсий, различных форм выездных уроков, исполнение «ролей» на праздниках, активное участие в мероприятиях и соревнованиях различных уровней, работа с детскими общественными организациями и т.д.)

2.12. За активное участие в общественной и профсоюзной жизни коллектива (за исключением председателя профсоюзной организации, которому установлена доплата из стимулирующего фонда).

3. Перечень нарушений, упущений в работе, при которых при которых работнику может не начисляться премия, снижаться размер премии:

3.1. Премияльные выплаты работнику не начисляются или снижается их размер в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- нарушения правил техники безопасности и норм охраны труда;
- нарушения санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушения требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшения качества оказываемой образовательной услуги;
- наличия дисциплинарного взыскания в течение квартала;
- детского травматизма во время пребывания в ОУ;
- нарушения этики поведения и субординации.

3.2. Решение о снижении или о не начислении премияльных выплат работнику принимается Комиссией по представлению руководителя учреждения, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования (по членам Профсоюза).

В Комиссию должны быть представлены достоверные доказательства нарушений со стороны работника.

3.3. Решение о снижении или не начислении премии по конкретному допущенному нарушению (упущению) принимается Комиссией при распределении премии за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) при оценке деятельности работника за соответствующий период, в котором имело место допущенное нарушение (упущение) либо оно было обнаружено и оформлено (учитывая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные в ТК РФ).

3.4. Решение о снижении или не начислении премии не может быть принято на будущие периоды или за периоды, в которых нарушения (упущения) отсутствовали либо не были обнаружены и оформлены (учитывая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные в ТК РФ).

3.5. Комиссия принимает решение о полной отмене решения о снижении или о не начислении премии в случаях:

- снятия в отношении работника дисциплинарного взыскания, явившегося основанием для снижения или не начисления премии;

- при выявлении отсутствия законных обстоятельств для снижения или не начисления премии (выявления ошибок в выводах администрации и т.п.).

Руководитель учреждения обязан сообщить соответствующую информацию в Комиссию до даты ближайшего заседания Комиссии.

3.6. В случае, если законных оснований для снижения или не начисления премии изначально не было, в том числе, если работник был незаконно привлечен к дисциплинарному взысканию, Комиссия отменяет в отношении работника решение о снижении или не начислении премии и распределяет текущий премиальный фонд с учетом необходимости компенсировать работнику необоснованно недополученную сумму премиальных выплат. При недостаточности премиального фонда в текущем периоде для такой компенсации, компенсация производится в будущих периодах, до полного возмещения работнику недополученных выплат.

4. На информационном стенде в организации в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены также следующие документы, касающиеся распределения премиальной части стимулирующего фонда:

- Положение о распределении премиальной части стимулирующего фонда, принятое в учреждении;
- Критерии оценки деятельности работников (показатели премирования), принятые в учреждении;
- Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть (за прошедший месяц).

- **Единая таблица «Достижения работников по показателям премирования» (без указания сумм).**

Ответственный – руководитель учреждения.

5. К настоящему Соглашению также прилагается Приложение № 9 - **рекомендуемая форма таблицы «Достижения работников по показателям премирования» (без указания сумм).**

Приложение № 6

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, на 2021-2024 годы.

6.1. Форма информационной справки о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников, получающих заработную плату из средств областного бюджета

Наименование учреждения	Количество по состоянию на 01 число отчетного (предшествующего расчетному) месяца "___"____20__г.	Структура ФОТ			
		Плановый месячный ФОТ (с районным коэффициентом)	Начислено (должностной оклад, компенсационные выплаты, выплата за стаж работы, районный коэффициент, отпускные текущего месяца) на дату: "___"____20__г.	В том числе:	Стимулирующий фонд (за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты) к распределению (без районного коэффициента)
1	2	3	4	5	$6=(3-4)/1,25$
Всего работников				выплата за стаж работы	
Педагоги					
Прочие работники*					

* - прочие работники - работники, не являющиеся "педагогическими работниками", получающие заработную плату из средств областного бюджета, в том числе: заместитель руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер, младший воспитатель, лаборант

** - Остаток стимулирующего фонда распределяется в соответствии с локальными актами учреждения, при отсутствии положений о распределении СФОТ в локальных актах учреждения – в соответствии с рекомендациями настоящего Соглашения.

Дополнительная информация: средняя заработная плата педагогических работников (без внешних совместителей) за отчетный (предшествующий расчетному) месяц составляет:

Ответственный исполнитель _____

(должность)

(подпись)

Исп. (Ф.И.О. тел.)

**6.2. Форма информационной справки
о размерах стимулирующего фонда учреждения по категории работников,
получающих заработную плату из средств городского бюджета.**

Наименование учреждения	Всего работников по состоянию на 01 число отчетного (предшествующего расчетному) месяца «__» _____ 20__ г.	ФОТ за текущий месяц (без СФОТ) (с районным коэффициентом)	Всего СФОТ за текущий месяц (без районного коэффициента) *

* стимулирующий фонд распределяется в соответствии с локальными актами учреждения, при отсутствии положений о распределении СФОТ в локальных актах учреждения – в соответствии с рекомендациями настоящего Соглашения.

Ответственный исполнитель

_____ (должность)

_____ (подпись)

Исп. (Ф.И.О. тел.)

Приложение № 7

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным организациям,
подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы.

Рейтинговые листы - Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должностям.

1.

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по педагогическим должностям работников учреждений дополнительного образования.

за 20__/20__ учебный год

Ф.И.О. педагога _____

Педагог дополнительного образования _____
(наименование объединения)

№ п/п, категория показателя	Показатели оценки			Возможное количество баллов	Результат деятельности	Самооценка деятельности	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1	2			3	4	5	6	7
	1. Обеспечение доступности и качества дополнительного образования (R1)							
1.1 Интенсивность	Количество учащихся у педагога	-количество учащихся у педагога по ПФДО составляет: (решение о количестве баллов по данному показателю принимается на усмотрение учреждения)		0-10				

1.2 Интенсивность	Количество учащихся в учебных группах по сертификатам дополнительного образования:	-отсутствие вакансий в группах ПФДО: 5-6 групп – 1 балл ; 7-9 групп – 2 балла ; 10 и более групп – 3 балла .		0-3				
1.3 Интенсивность	Реализация программ приоритетных направленностей	-за каждую направленность – 3 балла Направленности программ прописываете в зависимости от специфики учреждения		0-9				
1.4 Интенсивность	Инклюзивное обучение детей с ОВЗ (имеющих заключения ПМПК) и инвалидностью в составе групп при наличии программ.	-нет таких детей в группе – 0 баллов - 1-2 ребенка - 1 балл - 3-5 детей - 2 балла - свыше 5 детей - 3 балла		0-3				
1.5	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>	В дополнительный показатель каждая организация может включить не более 3 баллов. Данный показатель не может дублировать должностные обязанности учителя, а должен быть связан со спецификой деятельности организации (отражать «ее лицо»)		Не более 3				
Итого по критерию R 1								
2.	3. Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе (R2)							
2.1 Интенсивность	Участие в работе: учебно-методической площадки, ресурсного центра, стажировочной площадки	-не принимал участия- 0 баллов -муниципальный уровень – 1 балл -региональный уровень- 2 балла -федеральный уровень- 3 балла		0-3				

2.2 Качество	Презентация актуального педагогического опыта, рекомендованного программно-методической комиссией учреждения (ПМК) или методическим советом, на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и др. мероприятиях различных уровней	<i>-опыт не представлялся- 0 баллов</i> <i>-на всех уровнях</i> 1 балл за каждое мероприятие, <u>но не более 5 баллов</u>		0-5				
2.3 Качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы школы)	<i>-нет публикаций -0 баллов</i> <i>-наличие публикаций в печатных и периодических изданиях- 1балл</i>		0-1 за каждую				
2.4 Качество	Развитие педагогического творчества (участие в конкурсах профессионального мастерства, - организация мероприятий на различных уровнях)	<i>-участие-0,5 балла</i> <i>-муниципальный уровень (победитель, призеры) -1 балл</i> <i>-региональный уровень (победитель, призеры)-2 балла</i> <i>-федеральный уровень (победитель, призеры)-3 балла</i>		0,5-3				
2.5	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>			Не более 3				
Итого по критерию								
R2								
3. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (R3)								
3.1	Организация познавательного отдыха детей в каникулярные периоды.	<i>-программа не разработана- 0 баллов;</i> <i>- разработана и реализована краткосрочная программа-1 балл;</i> <i>-участие в работе лагеря с дневным пребыванием детей (в том числе в онлайн формате) руководство отрядом; проведение мастер – классов, занятий, мероприятий (не менее 5) –1 балл</i>		0-2				

3.2 Интенсивность	Формирование положительного имиджа учреждения	-не принимал участия- 0 баллов -участие в грантовых конкурсах – 3 балла ; -участие в реализации грантовых мероприятий (можно прописать конкретные виды работ) – до 5 баллов		0-5				
3.3.	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>			<i>Не более 3</i>				
Итого по критерию R 3								
4. Эффективность деятельности (R 4)								
4.1 Интенсивность	Участие в реализации Программы развития учреждения: (по оценке рук. группы)	-не принимал участие- 0 баллов -участие в рабочих группах – 1 балл - руководство проектами - 2 балла		0-2				
4.2 Качество	Организация участия учащихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	- численность учащихся (пофамильно), участвующих в конкурсах, олимпиадах различного уровня в течение года, не менее 95% всех учащихся объединения за учебный год – 1 балл		0-1				
4.3 Интенсивность	Наличие учащихся по договорам ПФ в рамках софинансирования	- нет договоров софинансирования – 0 баллов ; - имеются договоры софинансирования: от 3 до 5 договоров - 1 балл, от 6 до 10 договоров – 2 балла от 11 до 20 договоров – 3 балла, от 21 до 30 договоров – 4 балла, 31 и более договор - 5 баллов		0-5				

4.4	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения			Не более 3				
Итого по критерию R 4								
5. Результативность обучения и воспитания в объединении (R5)								
5.1 Качество	Участие объединения в мероприятиях всех уровней:	<u>Уровень учреждения и муниципальный уровень:</u> -не принимали участия - 0 баллов; -от 1 до 5 мероприятий – 1 балл; -от 6 до 9 мероприятий – 2 балла; -10 и более мероприятий – 3 балла; <u>Региональный уровень:</u> от 1 до 3 мероприятий – 1 балл; -от 4 до 6 мероприятий – 2 балла; -7 и более мероприятий – 3 балла; <u>Федеральный и международный уровень:</u> 1-2 мероприятия– 3 балла; -более 3 мероприятий – от 4 балла; -участие в заочных конкурсах (не менее 5) – 1 балл; -участие в социальных акциях - 1 балл.		0-4				
5.2	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения			Не более 3				
Итого по критерию R5								
6. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (R6)								
6.1. интенсивность	Участие обучающихся и родителей в органах самоуправления и соуправления учреждения	-нет учащихся, родителей в органах самоуправления и соуправления учреждения - 0 баллов – есть учащиеся, родители в органах самоуправления и соуправления учреждения - 1 балл		0-1				

6.2. интенсивнос	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	<i>-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии -1 балл; -председатель, секретарь-2 балла.</i>		0-2					
Итого по критерию R 6									

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (критерий R1+R2+R3+R4+R5+R6) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой)

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов

Ознакомлен: _____ / _____

Подпись работника (с расшифровкой)

Согласен: _____ / _____

Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

2.

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы **по должности «методист» для работников учреждений дополнительного образования.**

за ____ 20__ /20__ учебный год

Ф.И.О. педагога _____

№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Возможное количество баллов	Результат деятельности	Самооценка деятельности	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1. Обеспечение доступности и качества дополнительного образования, эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе (R1)							
1.1 интенсивность	Проведение и организация мастер-классов, семинаров, открытых занятий, «круглых столов» и т.д. (за рамками плана работы)	<i>-не принимал участия- 0 баллов; -уровень образовательной организации – 0,5 баллов; -муниципальный уровень -1 балл; -региональный уровень -2 балла; -федеральный уровень -3 балла</i>	За каждое мероприятие				
1.2 качество	Организация работы методических формирований и площадок	<i>-не принимает участия -0 баллов -МУМП, РЦ, стажировочная площадка муниципальный уровень – 1 балл региональный – 2 балла федеральный – 3 балла - руководство работой городских профессиональных сообществ (рабочих групп, методсоветов) – по 3 балла</i>	0-3 За каждое				

1.3 качество	Представление своего передового педагогического опыта на различных методических мероприятиях	-опыт не предоставлялся - 0 баллов; -уровень образовательной организации - 0,5 балла; муниципальный уровень – 1 балл; -региональный уровень – 2 балла; -федеральный уровень – 3 балла	За каждое мероприятие				
1.4 качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы школы)	-нет публикаций - 0 баллов -наличие публикаций в печатных и периодических изданиях– 1балл	0-1 за каждую				
1.5	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>	В дополнительный показатель каждая организация может включить не более 3 баллов. Данный показатель не может дублировать должностные обязанности учителя, а должен быть связан со спецификой деятельности организации (отражать «ее лицо»)	Не более 3				
Итого по критерию R1							
2.Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (R2)							
2.1. качество	Формирование положительного имиджа учреждения	-не принимал участия- 0 баллов -участие в грантовых конкурсах – 3 балла; -участие в реализации грантовых мероприятий – до 5 баллов	0-5				
2.2.	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>		Не более 3				
Итого по критерию R2							

3.Эффективность деятельности (R3)							
3.1 качество	Участие в реализации Программы развития учреждения: (по оценке рук. группы)	-не принимал участие- 0 баллов; -участие в рабочих группах – 1 балл; - руководство проектами - 2 балла	0-2				
3.2.	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения		Не более 3				
				Итого по критерию R3			
4.Результативность работы (R4)							
4.1 качество	Эффективная работа по методическому сопровождению педагогов в <u>мероприятиях</u> различного уровня	-не проводилась работа- 0 баллов, - учреждение, муниципальный уровень – до 3 баллов, - региональный, федеральный уровень – до 4 баллов	За каждое мероприятие				
4.2 качество	Развитие педагогического творчества (подготовка педагогов к участию в <u>конкурсах профессионального мастерства</u>)	-не проводилась работа- 0 баллов, -муниципальный уровень - 1 балл -региональный уровень - 2 балла -федеральный уровень - 3 балла	За каждое мероприятие				
4.3	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения		0-3				
				Итого по критерию R4			

5. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (R5)

5.1 ИНТЕНСИВНОСТЬ	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии - 1 балл ; -председатель, секретарь- 2 балла .	0-2				
				Итого по критерию R5			

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (R1+ R2+ R3+R4+R5) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой)

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов

Ознакомлен: _____ / _____
Подпись работника (с расшифровкой)

Согласен: _____ / _____
Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы
по педагогическим должностям работников общеобразовательных школ.
за 20__/20__ учебный год

Ф.И.О. педагога _____

Наименование должности/преподаваемый предмет _____

1. Личный вклад педагога в развитие образовательной организации (LW)								
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Возможное количество баллов	Название мероприятия, работы, проекта (с указанием темы)	Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1	2		3	4	5	6	7	8
1.1. Качество	Положительная динамика показателей качества обучения по предмету	-отсутствие динамики – 0 баллов -есть динамика – 1 балл	0-1					
1.2. Качество	Личное участие в профессиональных конкурсах согласно утвержденному перечню.	-отсутствие участия - 0 баллов -участие- 0,5 балла -муниципальный уровень: (призер- 0,5 балла , победитель- 1 балл ,) -региональный уровень (призер- 1балл , победитель- 2 балла) -федеральный уровень (призер- 2 балла , победитель- 3 балла)	0-3 за каждый					
1.3. Качество	Проведение/организация (в рамках плана работы школы) открытых уроков, мастер-классов, «круглых столов», соревнований и других мероприятий т.д.	-отсутствие участия - 0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный уровень- 2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	0-4 за каждый					

1.4. Качество	Выступления (в рамках плана работы школы) на педсоветах, конференциях, семинарах, «круглых столах» и т.д.	<i>-отсутствие участия -0 баллов</i> <i>-школьный уровень-1 балл</i> <i>-муниципальный уровень-2 балл</i> <i>-региональный уровень- 3 балла</i> <i>- федеральный уровень – 4 балла</i>	0-4 за каждое					
1.5. Качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы школы)	<i>-нет публикаций -0 баллов</i> <i>-наличие публикаций в печатных и периодических изданиях– 1балл</i>	0-1 за каждую					
1.6. Интенсивность	Работа в составе педагогических объединений, внедряющих инновационную практику (МРЦ, МУМП, рабочие, творческие группы, лаборатории, городские проекты и т.д.)	<i>-отсутствие участия -0 баллов</i> <i>-школьный уровень- 1 балл</i> <i>-муниципальный/ региональный уровень-2 балла</i> <i>- федеральный уровень- 3 балла</i> <i>(оценивает руководитель группы)</i>	0-3					
1.7. Качество	Качественное ведение электронного документооборота	<i>Низкий уровень (многочисленные замечания)-0 баллов</i> <i>Средний уровень (своевременное заполнение/ предоставление, небольшие замечания) -1 балл</i> <i>Высокий уровень (качественное заполнение/предоставление, ведение, сдача) -2 балла</i>	0-2					
1.8. Интенсивность	Организация работы детских общественных добровольческих объединений, а также работа в рамках ВФСК «Готов к труду и обороне»	<i>-отсутствие работы руководителя объединения- 0 баллов;</i> <i>-руководитель объединения/сдачи норм ГТО – 5 баллов</i>	0-5					

1.8.	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>	В дополнительный показатель каждая организация может включить не более 3 баллов. Данный показатель не может дублировать должностные обязанности учителя, а должен быть связан со спецификой деятельности организации (отражать «ее лицо»)	Не более 3 баллов					
Итого по критерию: LW								
2. Внеклассная работа по предмету (Рвн.)								
1	2	3	4	5	6	7	8	
2.1. Качество	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников или олимпиаде по направлению деятельности.	-отсутствие участия - 0 баллов -муниципальный этап: участник - 1 балл; призер – 2 балла; победитель – 3 балла. -региональный этап: участник – 2 балла; призер – 3 балла; победитель –4 балла. -заключительный этап: участник – 3 балла; призер – 4 балла; победитель –5 баллов.	0-5 за каждого					
2.2. Качество	Достижения обучающихся в научно-исследовательской и проектной деятельности, проводимой в рамках плана работы школы.	-отсутствие участия - 0 баллов -школьный уровень- 1 балл (победитель, призер) -муниципальный уровень- 2 балла (победитель, призер) -региональный уровень, федеральный уровень- 3 балла (победитель, призер)	0-3 за каждого					
2.3. Качество	Подготовка в рамках своего предмета , в соответствии планом работы школы призеров и победителей (в том числе команд) в играх, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах.	-отсутствие участия - 0 баллов; -более 10 участников либо 1 победитель (призер): -школьный уровень-- 1 балл; -муниципальный уровень- 2 балла -региональный уровень, федеральный уровень- 3 балла. -2-3 победителя (призера): -школьный уровень- 2 балла; -муниципальный уровень- 3 балла -региональный уровень,	0-5					

		<i>федеральный уровень- 4 балла. -более 4 победителей (призеров): -школьный уровень-3 балла; -муниципальный уровень-4 балла -региональный уровень, федеральный уровень- 5 баллов.</i>						
2.4.	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>		Не более 3 баллов					
Итого по критерию Rвн:								
3.Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (Ro):								
1	2	3	4	5	6	7	8	
3.1. Инте нсив ность	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	<i>-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии -1 балл; -председатель, секретарь-2 балла.</i>	0-2					
Итого по критерию Ro:								

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (LW + R вн. +Ro.) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов Ознакомлен: _____ / _____ Согласен: _____ / _____

Подпись работника (с расшифровкой)

Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по педагогическим должностям работников дошкольных образовательных учреждений.

(воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию, учитель-логопед, социальный педагог, педагог-психолог)

за 20__/20__ учебный год

Ф.И.О. педагога _____

Должность: указать для конкретного работника

1. Личный вклад педагога в развитие образовательной организации (LW)								
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Максимально возможное количество баллов по показателю	Название мероприятия (с указанием темы)	Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
	1	2						
1.1. Качество	Личное участие педагога, в соответствии с планом работы ДОУ, в профессиональных конкурсах.	-нет участия- 0 баллов -участие (независимо от уровня)- 1 балл - уровень образовательной организации (победитель, призеры) - 2 балла -муниципальный уровень (победитель, призеры) - 3балла -региональный уровень (победитель, призеры)- 4 балла -федеральный уровень (победитель, призеры)- 5 баллов.	Не более 10 баллов					
1.2. Качество	Участие, в соответствии с планом работы ДОУ, в проведении (организации) и выступления на открытых занятиях, мастер-классах, «круглых столах» и т.д.	-нет участия - 0 баллов - уровень организации- 1 балл -муниципальный уровень- 2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	Не более 5 баллов					
1.3. Интенсивность	Деятельность в составе рабочих (творческих, экспертных) групп на базе своего учреждения на постоянной основе.	-нет участия- 0 баллов -является участником группы - 1 балл -является руководителем группы- 2балла	Не более 3 баллов					

1.4. Качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы ДОУ)	-нет публикаций -0 баллов -наличие публикаций в печатных, периодических изданиях – 1балл	Не более 2 баллов						
1.5. Интенсивность	Участие в работе муниципальных учебно-методических площадок, муниципальных ресурсных центров.	-нет участия- 0 баллов -является участником -1 балл	Не более 1 балла						
1.6. Интенсивность	Совершенствование, в соответствии со спецификой профессиональной деятельности, развивающей предметно-пространственной среды: изготовление костюмов, наглядных пособий, методических материалов, ширм, стендов и т.п.	-нет изменений- 0 баллов -положительная динамика -1 балл	Не более 1 балла						
1.7. Интенсивность	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода к воспитанникам (для групп общеразвивающей и комбинированной направленностей).	-отсутствие данных категорий детей в группе – 0 баллов -к воспитанникам с индивидуальными особенностями в развитии (при наличии программы сопровождения) – 1 балл за каждого ребенка -к воспитанникам с ограниченными возможностями здоровья, при наличии программы – 1 балл за каждого ребенка, -к детям-инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации ребенка-инвалида -1 балл за каждого ребенка, -за работу на группе с детьми раннего возраста – 5 баллов.	Количество баллов – по факту						
1.8.	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения	В дополнительный показатель каждая организация может включить не более 3 баллов. Данный показатель не может дублировать должностные обязанности учителя, а должен быть связан со спецификой деятельности организации (отражать «ее лицо»)	Не более 3 баллов						
Итого по критерию LW									
2. Достижения воспитанников/группы воспитанников (DW)									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2.1. Качество	Участие воспитанников/группы воспитанников в творческих конкурсах, выставках, соревнованиях и других мероприятиях на уровне образовательной организации.	-нет участия- 0 баллов - участие- 1 балл -победитель конкурса/выставки (гран-при,1,2,3 место) – 2 балла	Не более 2 баллов						
2.2. Интенсивность	Подготовка, в рамках плана работы ДОУ, воспитанников/группы воспитанников к участию в мероприятиях, конкурсах, конференциях, соревнованиях, проектах и т.д. на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.	-нет участия - 0 баллов -мероприятия, в рамках плана УО (учитывается не более 2 мероприятий): -участник- 2 балла ; -победитель- 3балла. -участие в мероприятиях регионального уровня (учитывается не более 2 мероприятий): -участник- 3 балла ; -победитель- 4 балла. -участие в мероприятиях федерального уровня (учитывается не более 2 мероприятий): -участник- 4 балла ; -победитель- 5 баллов.	Не более 10 баллов. Баллы за участие и победу- не суммируются.						
2.3.	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения		Не более 3 баллов						
Итого по критерию DW:									
3. Взаимодействие с родителями (законными представителями) (WR)									
1	2	3	4	5	6	7	8		
3.1. Интенсивность	Вовлечение родителей (законных представителей), в рамках плана работы ДОУ, в образовательную и социально значимую деятельность на муниципальном уровне - личное участие родителей в мастер-классах, массовых, спортивных и других мероприятиях.	-нет участия родителей – 0 баллов - участие родителей – 1 балл (учитывается не более 5 мероприятий)	Не более 5 баллов						

3.2. Интенсив	Вовлечение родителей (законных представителей) в деятельность, направленную на повышение имиджа учреждения.	-нет участия родителей – 0 баллов -охват до 30% – 1балл -охват от 30-50%– 2 балла ; -охват от 50 и более% - 3 балла	Не более 3 баллов					
3.3	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения		Не более 3 баллов					
Итого по критерию WR:								
4. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (GU):								
1	2	3	4	5	6	7	8	
4.1. Интенсивность	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии - 1 балл ; -председатель, секретарь- 2 балла.	Не более 2 баллов					
Итого по критериюGU:								

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (LW. + DW. + WR. + GU.) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов Ознакомлен: _____ / _____ Согласен: _____ / _____

Подпись работника (с расшифровкой)

Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности «старший воспитатель» для дошкольных образовательных учреждений.

за 20__/20__ учебный год

Ф.И.О. педагога _____

Должность: Старший воспитатель

1. Личный вклад педагога в развитие образовательной организации (LW)								
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Максимально возможное количество баллов по показателю	Название мероприятия (с указанием темы)	Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
	1	2						
1.1. Качество	Подготовка, в рамках плана работы ДОУ ,педагогов или личное участие педагога в профессиональных конкурсах	-нет участия- 0 баллов -участие (независимо от уровня)- 1 балл - уровень образовательной организации (победитель, призеры) - 2 балла -муниципальный уровень (победитель, призеры) - 3балла -региональный уровень (победитель, призеры)- 4 балла -федеральный уровень (победитель, призеры)- 5 баллов	Не более 10 баллов					
1.2. Качество	Организация, подготовка или проведение открытых занятий, мастер-классов, «круглых столов» и т.д. за рамками годового плана	-нет участия - 0 баллов - уровень организации- 1 балл -муниципальный уровень- 2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	Не более 5 баллов					
1.3. Интенсивность	Организация деятельности рабочих (творческих, экспертных) групп на базе своего учреждения на постоянной основе	-не организует работу- 0 баллов -организует работу 1-2 групп - 1 балл -организует работу более 3 групп - 2 балла	Не более 2 баллов					

1.4. Качество	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы ДОУ)	-нет публикаций - 0 баллов -наличие публикаций в печатных, периодических изданиях– 1балл	Не более 2 баллов					
1.5. Интенсивность	Участие в работе муниципальных учебно-методических площадок, муниципальных ресурсных центров.	-нет участия- 0 баллов -является участником - 1 балл	Не более 1 балла					
1.6. Интенсивность	Подготовка педагогов к прохождению аттестации: индивидуальные консультации, подготовка справок, анализ документов Портфолио и т.п.	-работа не ведется - 0 баллов -положительная динамика количества педагогов, получивших (подтвердивших)первую или высшую категорию- 1 балл	Не более 1 балла					
1.7. Интенсивность	Организация, для групп общеразвивающей и комбинированной направленностей, работы по реализации индивидуально-дифференцированного подхода к воспитанникам: оказание практической помощи педагогам в разработке программ сопровождения, реабилитации, а также практическая помощь в планировании и организации работы на группах с детьми раннего возраста.	-отсутствие данных категорий детей в группе – 0 баллов Подготовка: - от 1 до 3 программ - 1 балл; -от 4 до 6 программ-2 балла; -от 7 и более программ – 3 балла	Количество баллов – по факту					
1.8.	<i>Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения</i>	В дополнительный показатель каждая организация может включить не более 3 баллов. Данный показатель не может дублировать должностные обязанности учителя, а должен быть связан со спецификой деятельности организации (отражать «ее лицо»)	Не более 3 баллов					

		Итого по критерию LW						
		2. Достижения воспитанников/группы воспитанников (DW)						
1	2	3	4	5	6	7	8	
2.1. Интенсивность	Личное участие педагога, в соответствии с планом работы ДОУ, в работе по подготовке воспитанников/группы воспитанников к участию в конкурсах, конференциях, соревнованиях, проектах и т.д.	-нет участия -0 баллов -мероприятия, в рамках плана УО (учитывается не более 2 мероприятий): -участник-2 балла; -победитель-3балла. -участие в мероприятиях регионального уровня (учитывается не более 2 мероприятий): -участник-3 балла; -победитель-4 балла. -участие в мероприятиях федерального уровня (учитывается не более 2 мероприятий): -участник-4 балла; -победитель-5 баллов.	Не более 10 баллов. Баллы за участие и победы не суммируются.					
2.2.	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения		Не более 3 баллов					
		Итого по критерию DW:						
		3. Взаимодействие с родителями (законными представителями) (WR)						
1	2	3	4	5	6	7	8	
3.1. Интенсивность	Организация просветительской деятельности среди родительской общественности	-не организует– 0 баллов -периодически– 1балл - систематически – 2 балла	Не более 2 баллов					
3.2.	Дополнительный показатель, который определяется организацией самостоятельно, исходя из специфики работы учреждения		Не более 3 баллов					
		Итого по критерию WR:						
		4. Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (GU):						
1	2	3	4	5	6	7	8	

4.1. Интенсивность	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии.	-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов - член комиссии - 1 балл ; -председатель, секретарь- 2 балла .	Не более 2 баллов					
Итого по критериюGU:								

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

_____ / _____ ;

Итого баллов по листу: (LW. + DW. + WR. + GU.) _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов

Ознакомлен: _____ / _____
Подпись работника (с расшифровкой)

Согласен: _____ / _____
Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы **по должности «младший воспитатель» для дошкольных образовательных учреждений.**

за 20__/20__ учебный год

Ф.И.О. работника _____

Должность: младший воспитатель

№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Максимально возможное количество баллов	Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка руководителя	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
1. Интенсивность	Участие в мероприятиях по озеленению и благоустройству территории (постоянный уход за зелеными насаждениями на территории своей группы).	-не принимает участие – 0 баллов -поддержание необходимого минимума – 1 балл. -постоянное проведение качественных мероприятий по благоустройству территории, создание цветников, композиций и другое – 2 балла.	Не более 2				
2 Интенсивность	Оказание помощи в организации и проведении совместных мероприятий с родителями, сотрудниками: музыкальные, театрализованные, экологические, спортивные праздники и т.д.	-не принимает участие – 0 баллов -разовое участие – 1 балл. -систематическое участие – 2 балла.	Не более 2				
3 Интенсивность	Оказание помощи в изготовлении костюмов, наглядных пособий, методических и раздаточных материалов, ширм, стендов и пр.	-не занимается изготовлением – 0 баллов -разовое участие – 1 балл. -систематическое участие – 2 балла.	Не более 2				

4 Интенсивность	Вовлечение в деятельность, направленную на повышение имиджа учреждения.	<i>-нет участия– 0 баллов -участие – 1балл</i>	Не более 1				
5. Качество	Стабильность работы в данной должности, в данном учреждении.	<i>-до 0-3 лет – 1 балл, -от 3-5 лет -2 балла -от 5 и более-3 балла</i>	Не более 3				
Итого по критериям							

Итого баллов по листу: _____

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

_____ / _____ ; _____ / _____

С установленным количеством баллов

Ознакомлен: _____ / _____
Подпись работника (с расшифровкой)

Согласен: _____ / _____
Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: _____

Приложение № 8

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы.

Единая таблица с баллами, набранными каждым работником учреждения, с указанием критериев оценки.

**Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ в _____ (наименование учреждения)
за период _____ (указывается период)**

Педагогические работники.

№/п	Ф.И.О. работника	Должность	Набрано баллов по рейтинговому листу (по каждому критерию)			Итого баллов

Прочие работники.

№/п	Ф.И.О. работника	Должность	Набрано баллов по рейтинговому листу (по каждому критерию)			Итого баллов

Приложение № 9

к Территориальному отраслевому соглашению по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021-2024 годы.

Единая таблица «Достижения работников по показателям премирования» (без указания сумм).

Достижения работников _____ (наименование учреждения)
за период _____ (указать период)
по показателям премирования (без указания сумм).

№/п	ФИО	Должность	Наименование показателя премирования <i>(с указанием пункта Положения о премировании)</i>