

От работодателя:  
Директор  
Муниципального казенного  
общеобразовательного учреждение  
«Военногородская средняя школа № 18»

\_\_\_\_\_/Архипова Н.В./  
«14» апреля 2021 г.

От работников:  
Представитель трудового коллектива  
Муниципального казенного  
общеобразовательного учреждение  
«Военногородская средняя школа № 18»

\_\_\_\_\_/Железнова И.В./  
«14» апреля 2021 г.

**Дополнительное соглашение №1  
к Коллективному договору  
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Военногородская средняя школа № 18»  
на 2020-2023 годы**

1. Внести в Коллективный договор Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Военногородская средняя школа № 18» на 2020-2023 гг следующие изменения:

**Раздел II. «Трудовой договор» дополнить пунктами следующего содержания:**

2.10. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, 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).

2.11. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

**Пункт 5.8.3. раздела V. «Рабочее время и время отдыха» изложить в новой редакции:**

«5.8.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года.

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Стороны признают, что продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются локальным актом организации, принятым по согласованию с представительным органом работников».

**Раздел V. «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктами следующего содержания:**

5.12. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1.ТК РФ).

5.13. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.14. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Порядок их компенсации осуществляется по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором образовательной организации.

5.15. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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.

5.16. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

**Пункт 6.3. Раздела VI. «Оплата и нормирование труда» дополнить подпунктами следующего содержания:**

6.3.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премия по итогам работы

премия за качество выполняемой работы;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором,

локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

6.3.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации (директор школы) с учетом решения комиссии по установлению доплат и надбавок, выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

6.3.3. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Организации. В состав Комиссии может входить директор школы, заместители директора школы, руководители методических объединений, представители представительного органа работников.

6.3.4. Установление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год. Стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время и могут определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

6.3.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности;
- эффективность и результативность выполненных работ.

6.3.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

6.3.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета организации;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

6.3.8. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Организации не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

6.3.9. В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатель устанавливает компенсационные выплаты работникам в соответствии с положением о порядке установления выплат компенсационного характера в организации, в том числе:

- за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением;

- за превышение предельной наполняемости классов, групп;

- работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника и т.д.

6.3.10. Работникам организации, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

6.3.11. Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

**Раздел VII. «Гарантии и компенсации» дополнить пунктом следующего содержания:**

7.9. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя.

**Раздела VIII. «Охрана труда и здоровья» дополнить пунктами следующего содержания:**

8.13. Стороны совместно добиваются финансирования мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

8.14. Работодатель предоставляет работникам свободное время с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;
- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет».

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания сторонами.