

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «КОРЯКСКАЯ СШ»**

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Корякская СШ»

Лисовая Л.С.
«01» 01 2019 г.



От работодателя:

И.о. директора МБОУ «Корякская СШ»

Лымарева Н.В.
«11» 01 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «КОРЯКСКАЯ СШ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящий коллективный договор является основным документом социального партнерства, основан на нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе РФ, Законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Отраслевых и Территориальных тарифных Соглашениях, законах Камчатского края.

1.2. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками, и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников, достижения достойного уровня их жизни, созданию здорового морально-психологического климата в коллективе (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор обязателен для применения при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Корякской средней школы (далее - Работники), представленные первичной профсоюзной организацией Корякской средней школы (далее - Профсоюз), в лице её председателя Лисовой Любови Степановны;

работодатель, и.о.директора Корякской средней школы, представленный в лице Лымаревой Надежды Валентиновны (далее - Работодатель).

1.4. Профсоюз является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению профессиональных и социально-трудовых проблем, а также по вопросам социальной защищенности работников.

1.5. Работодатель признаёт Профсоюз единственным полномочным представителем работников Корякской средней школы, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым и Территориальным соглашениям по образовательным учреждениям Камчатского края.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учётом финансово-экономического положения устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Работники, являющиеся членами Профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счёт Профсоюза (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% установленного профсоюзного взноса (ч.2, ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней Комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым и Территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст.41,44 ТК РФ). Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения трудового коллектива.

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

1.9. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.9.1. Создание на равноправной основе постоянно действующей Комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению ежегодного контроля за ходом его выполнения (далее - Комиссия).

1.9.2. Участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного коллективного договора и его выполнения, а также решениями, затрагивающими социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников учреждения.

1.9.3. Принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором или принятые без согласования с профсоюзом являются недействительными.

1.11. Работодатель и Профсоюз совместно вырабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес законодательных и исполнительных органов власти по созданию и улучшению условий для стабильной деятельности учреждения, усилению социальной защиты работников, и добиваются их реализации.

1.12. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах равноправия, уважения и учета интересов, соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, добровольности, реальности и ответственности за принятые на себя обязательства, контроля за их выполнение.

1.13. В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.14. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров с Работниками;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату и иные выплаты в сроки, установленные настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;
- ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;
- при подготовке нормативных правовых актов МОУ «Корякская средняя общеобразовательная школа», затрагивающих права и интересы Работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего коллективного договора;
- в соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия Отраслевой комиссии в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов МБОУ «Корякская средняя школа».
- предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития.
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор; - предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
- признавать право Работников участвовать в управлении организацией и создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией;
- при подготовке проектов сметы расходов МБОУ «Корякская средняя школа» предусматривать ассигнования на индексацию заработной платы, надбавок и иных социальных выплат и компенсаций работникам, включая социальные гарантии, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Камчатского края, МБОУ «Корякская средняя школа»;
- доводить до сведения Работников годовые объемы финансирования по всем статьям расходов после их утверждения;
- рассматривать представления Профсоюза, вышестоящих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным профоргана;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза.

1.15. Профсоюз обязан:

- содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;
- анализировать социально-экономическое положение работников, взаимодействовать с Работодателем по вопросам разработки предложений, проектов локальных нормативных правовых актов, направленных на совершенствование работы учреждения, усиления социальной защищенности работников. Вносить предложения по вопросам, касающимся улучшения социально-трудовых прав и интересов работников, жизнедеятельности образовательного учреждения и др.;
- осуществлять защиту профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую и иную помощь членам профсоюза;
- содействовать:
 - профессиональному росту педагогических и других работников учреждения;
 - улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.18. Работодатель доводит текст коллективного договора до Работников, Председатель первичной организации - до членов первичной профсоюзной организации для его выполнения.

1.19. Коллективный договор вступает в силу с «09 » ноября 2019 года и действует до 31 декабря 2022 года.

Переговоры Сторон по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2022 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Региональным отраслевым соглашением, территориальным соглашением и настоящим 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, Региональным отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

2.2. Нормативно-правовые акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

2.3. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании и коллективным договором.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

2.4. Трудовой договор между работником и работодателем заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением). Работник должен быть ознакомлен с приказом, должностными инструкциями, условиями оплаты труда под роспись. Фактическое допущение работника к работе считается началом возникновения трудовых отношений независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливаются руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый учебный год под роспись не позже, чем за 10 дней до ухода в отпуск.

2.7. При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей свой отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О проведении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2.3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласования с профсоюзным комитетом (ч.4 ст.82 ТК РФ).

Работодатель обязан в письменной форме сообщить профсоюзному комитету:

-о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ - не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих;

-о сокращении, ведущем к массовому увольнению работников (более 5% от численности штата) - не позднее, чем за 3 календарных месяца мероприятий (п.2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в то, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.5. Разрабатывать меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня педагогических работников.

Вводить в состав аттестационной комиссии представителей профсоюзного комитета.

3.3.6. Не допускать необоснованного сокращения работников учреждения.

3.3.7. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

3.3.8. Своевременно уплачивать обязательные страховые взносы и взносы во внебюджетные Фонды.

3.3.9. Обеспечивать высвобождаемым работникам право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройства на имеющиеся вакантные места в учреждении.

3.3.10. Проводить анализ кадрового обеспечения в учреждении.

3.4. Стороны согласились, что:

3.4.1. Реорганизация, ликвидация, изменение формы собственности образовательного учреждения, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест от пяти и более процентов от количества работающих, не допускаются без предварительного уведомления Профсоюза не менее чем за 3 календарных месяца и рассмотрения его предложений.

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, реорганизацией учреждения, 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 без предупреждения об увольнении, за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

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

а) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

б) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.318 ТК РФ), а также непрерывный трудовой стаж.

3.4.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, пунктами 6-11 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

3.4.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, в период временной нетрудоспособности работника, в период его пребывания в отпуске не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения образования.

3.4.4 Увольнение работников, являющихся членами выборных органов Камчатской организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций производится по согласованию с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

Сокращение работников может осуществляться при условии предоставления органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников и сроке, в течение которого намечено провести данное сокращение.

3.4.5. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

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

- работникам - 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;
- работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

3.5. Профсоюз обязуется:

3.5.1. Предоставлять консультационную и правовую помощь членам профсоюза по вопросам занятости.

3.5.2. Принимать участие в работе комиссии по аттестации педагогических работников.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии с федеральным законодательством, Едиными рекомендациями по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Законами Камчатского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.2. Фонд оплаты труда учреждения (оплата труда в которых осуществляется на основе ЕТС) включает в себя:

- тарифный фонд, т.е. фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных; повышение выплат за работу в сельской местности, за работу в учреждениях для детей с отклонением в развитии или нуждающихся в длительном лечении; иных выплат к тарифным ставкам (окладам), установленным законами области; доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни и т.п.;

- надтарифный фонд для установления надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, премий, а также доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников;

- фонд на выплаты, не входящие в тарифный и надтарифный фонды;

- фонд на районный коэффициент;

- фонд на выплаты надбавок за работу в районе Крайнего Севера.

4.3. Надтарифный фонд оплаты труда не может быть ниже 25 процентов тарифного фонда образовательного учреждения.

4.4. Использование средств надтарифного фонда на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.

4.5. Совместным решением Работодателя и Профкома учреждения экономия фонда оплаты труда направляется на:

- поощрение (премии) работников;

- на оказание материальной помощи работникам в случаях смерти самого работника, близких родственников, необходимости проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях, предусмотренных коллективным договором учреждения.

Руководитель образовательного учреждения не вправе распределять указанные выше финансовые средства единолично, без дачи согласия профсоюзного органа.

4.6. Молодым специалистам, работающим на педагогических должностях в образовательном учреждении, устанавливаются надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) в размере 50 процентов на первом и втором годах работы, в размере 40 процентов - на третьем году работы.

4.7. Работникам, имеющим ученые степени доктора наук, кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации осуществляются ежемесячные доплаты к заработной плате в размерах, установленных Постановлением Правительства Камчатского края.

4.8. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.9. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни,) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

До утверждения в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условий указанного повышения образовательные учреждения руководствуются Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Рособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

4.11. Устанавливать размеры доплат, надбавок и премий работникам в пределах выделенных средств, по согласованию с профсоюзным комитетом. Положение о премировании, доплатах и надбавках является приложением к коллективному договору.

Доплаты устанавливать:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда - в размере от 12 до 24%;
- при выполнении работ различной квалификации - оплата труда производится по работе более высокой квалификации;
- за работу при совмещении профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от своей основной работы) - по соглашению с работником;
- за сверхурочную работу - за первые два часа - в полуторном размере оклада, за последующие часы - не менее чем в двойном размере оклада;
- за работу в выходной и нерабочий праздничный день - в двойном размере дневного заработка;
- за работу в ночное время - в размере 35% оклада.

4.12. Неполную нагрузку устанавливать только с согласия работника в письменном виде. Не допускать изменения нагрузки в течение учебного года без согласия работника.

Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной им по

тарификации, до конца учебного года производить следующие выплаты:

- заработную плату за фактическое число часов - в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- тарифную ставку - в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за тарифную ставку и не имеется возможности догрузить работника учебной работой в данном учреждении;
- заработную плату, установленную при тарификации - в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за тарифную ставку.

4.13. Комплектование классов и групп производить в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении и Уставом.

Превышение количества обучающихся компенсировать педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы, что отражается в Положении о доплатах и надбавках.

4.14. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца.

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.

4.15. Заработную плату за отпуск и проезд к месту его использования выплачивать не позже, чем за три дня до его начала.

4.16. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.17. В случае невозможности выполнения работником своих прямых обязанностей по метеоусловиям и другим, не зависящим от него причинам, оплату производить в полном размере при нахождении работника на своём рабочем месте и выполнении работы, связанной с должностными обязанностями.

4.18. В случае организации и проведения профсоюзным комитетом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, работодатель сохраняет за работником, участвующим в забастовке, заработную плату в размере не ниже 2/3 заработной платы.

4.19. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством, производить только с письменного согласия работника.

4.20. Включать в Положение о доплатах и надбавках выплаты медицинским работникам надбавки за непрерывный стаж работы.

4.21. По письменному заявлению работника, не позже трех дней со дня подачи заявления, выдавать работнику копии приказов, напрямую связанных с работой, в том числе о приеме на работу и переводах на другую работу, об увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и др.

4.22. Утверждать Правила внутреннего трудового распорядка организации по согласованию с профсоюзным комитетом и оформлять их приложением к настоящему коллективному договору.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников регулируется Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников учреждения, а также женщин составляет 36 часов.

5.1.3. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

5.1.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.1.5. Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал 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.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по согласованию с профкомом согласно ст. 113 Трудового Кодекса РФ. Работа в выходной день компенсируется по согласованию с каждым работником предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере, что фиксируется в приказе.

К работе в выходные и праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч.2 ст.113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.б ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере, что фиксируется в приказе (ст.153 ТК РФ).

5.2. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Сменность работы определяется графиком, утверждённым работодателем по согласованию с профкомом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Разделение рабочего дня на части возможно только с согласия работника.

5.4. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114,115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

5.4.1.Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.4.2. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения всех работников.

5.4.3. Разделение отпуска, предоставления отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска производится по письменному заявлению работника по согласованию с работодателем.

5.4.4. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством 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 (ст. 124 ТК РФ).

5.5. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час всем работникам, кроме тех, которые приняты специально для работы в ночное время.

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее трёх дней календарных дней. Список работников этих категорий и установление количества дней отпуска согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к данному коллективному договору.

5.7. Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании приказа (распоряжения), принятого по согласованию с профкомом. Рабочий день может быть разделен на части при условии, что общая продолжительность рабочего времени не превышает установленную продолжительность ежедневной работы.

5.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.8.1. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

5.9. Педагогическим работникам один раз в 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утверждаемом соответствующими органами власти и профсоюзными органами.

При наличии финансовых средств данный отпуск может оплачиваться.

5.10. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

6. Стороны пришли к согласию, что работодатель гарантирует:

6.1. Педагогическим работникам, в том числе лицам, работающим по совместительству, ежемесячно выплачивать денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

6.2. Матерям (отцам), имеющим на своём иждивении детей-инвалидов, предоставляются 4 оплачиваемых дня в месяц. Указанные дни не накапливаются и не присоединяются к очередному отпуску.

6.3. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 12 рабочих дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух или более детей отпуск для указанной цели предоставлять один раз для каждого ребенка.

6.4. Устанавливать руководителям методических объединений ежемесячную доплату в размере не ниже 10% от оклада.

6.5. Педагогическая нагрузка учителей-женщин, находящихся в отпуске в связи с рождением ребёнка, может изменяться только на тех условиях, что и у работающих педагогов. Упомянутые учителя тарифицируются ежегодно.

6.6. При выходе впервые на пенсию с одновременным увольнением работника, проработавшего в учреждениях образования Камчатского края не менее 15 лет, выплачивать единовременное пособие в размере не ниже 12 окладов в соответствии с постановлением Губернатора Камчатского края.

6.7. Юбиляров награждать ценными подарками.

6.8. Работникам, получившим увечье на производстве, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, по личному заявлению оказывать материальную помощь с учетом финансовых возможностей учреждения.

6.9. В случае смерти работника оказывать материальную помощь семье на организацию и проведение похорон.

6.10. Оплачивать командировочные расходы работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка.

6.11. Оплату работникам стоимости проезда в пределах территории России для медицинской консультации или лечения при наличии медицинского заключения в случае, если данная консультация или лечение не могут быть предоставлены в Камчатском крае.

6.12. Предоставление оплачиваемого один раз в два года за счёт средств работодателя проезда к месту использования отпуска и обратно, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, включающего норму бесплатного провоза багажа, установленную авиапредприятием.

6.12.1. Оплата стоимости проезда работника к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём. Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему

возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путём.

6.12.2. При проведении отпуска в зарубежных странах оплата фактических расходов по проезду работника к месту проведения отпуска и обратно должна производиться до пункта пропуска через государственную границу РФ, где осуществляется пограничный, а при необходимости, и другие виды контроля.

6.12.3. Оплата стоимости билета по проезду работника к месту проведения отпуска и обратно включает сборы за стоимость бланка билета, сборы за услуги, взимаемые при приобретении билетов, услуги обязательного страхования пассажиров.

6.12.4. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, в том числе детям, находящимся под опекой и попечительством работника фактически проживающим с ним) независимо от времени использования отпуска.

6.12.5. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

6.12.6. При непредставлении билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

6.12.7. Компенсация стоимости проезда является целевой выплатой и не суммируется в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

При этом неиспользованная своевременно льгота по оплате проезда в отпуск и провоза багажа не пропадает, но срок её предоставления сдвигается на период, прошедший с момента наступления указанного права до момента реализации этого права.

6.13. Работнику организации и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчёта не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным и водным транспортом.

6.14. Направлять собственные средства (при их наличии), в том числе за счет экономии фонда оплаты труда и привлечения внебюджетных средств, на нужды образовательного учреждения и дополнительные меры социальной поддержки работников.

6.15. Работодатель и Профком совместно добиваются:

6.15.1. Выделения финансовых средств для:

-выдачи компенсации на приобретение книгоиздательской продукции педагогическим работникам с учетом северного коэффициента,
-частичной оплаты длительного, до 1 года, отпуска педагогическим работникам;

6.15.2. Разработки мер по освобождению работников образования от начисления пени по платежам за жильё и коммунальные услуги при задержке выплаты заработной платы за весь период задержки.

7. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1 .Работодатель:

-разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений;

-производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников учреждения (ф.19-ТИ), разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводит до сведения трудового коллектива;

-осуществляет обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно Трудовому кодексу РФ, федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.2. Работодатель гарантирует:

7.2.1.Обеспечение безопасных и здоровых условий труда, нормальных производственно-бытовых условий для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда, предоставление помещений для питания и отдыха.

7.2.2. Проведение проверок санитарно-гигиенических условий учебных, производственных и социально-бытовых помещений и их соответствия установленным нормам.

7.2.3. Прохождение всех обязательных профилактических медицинских осмотров и обследований работниками в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан за счет органов управления образованием.

7.2.4. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр по вине работодателя, ему производится оплата за время отстранения от работы как простой не по вине работника в размере не ниже 2/3 средней заработной платы в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

7.2.5. Предоставление уполномоченным доверенным лицам профсоюзного комитета по контролю за состоянием и условиями охраны труда оплачиваемых дней для выполнения функциональных обязанностей.

7.2.6. Осуществление за счет средств учреждения обучения и аттестации в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно Трудовому кодексу РФ и ст. 75 Закона РФ «Об охране окружающей природной среды».

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Способствовать избранию уполномоченных доверенных лиц по социальному страхованию, охране труда, организовывать их обучение не реже чем один раз в три года.

7.3.2. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда, анализ состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

7.4. Осуществлять взаимодействие с Государственной инспекцией труда Камчатского края по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные доверенные лица по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.5. Работодатель и Профком совместно:

- организуют и проводят оздоровительные мероприятия среди работников организации и членов их семей;

- создают комиссию по охране труда для обеспечения требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах проведенных проверок.

7.6. Стороны выражают намерение продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- 1) сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательного учреждения;

- 2) поддержки молодых специалистов в отрасли.

7.7. Стороны добиваются привлечения средств Фонда социального страхования для оздоровления работников, принимают участие в разработке нормативных правовых актов, предусматривающих меры по улучшению положения работников образовательных учреждений.

7.8. Стороны исходят из того, что работодатели перечисляют на счет профсоюзной организации образовательного учреждения денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

7.9. Работодатель при формировании предложений к проекту бюджета МБОУ «Корякская средняя школа» на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников образовательных учреждений.

7.10. Стороны согласились:

7.10.1. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

7.10.2. Принимать меры для включения в федеральные целевые программы по вопросам обустройства и оказания помощи лицам, переселяющимся из районов Крайнего Севера в другие регионы Российской Федерации, специального раздела, предусматривающего гарантии высвобождающимся из образовательных учреждений работникам, желающим выехать в другие регионы, и нуждающимся в этом по состоянию здоровья педагогическим работникам, ветеранам педагогического труда.

8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым Кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», другими законами РФ, Камчатского края, Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Краевым трёхсторонним Соглашением между Правительством Камчатского края, Федерацией профсоюзов Камчатки и Объединением работодателей Камчатского края, Региональным Отраслевым тарифным соглашением, иными соглашениями, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством РФ обязан:

-соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности; - предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения собраний работников, а также в бесплатное пользование имеющиеся транспортные средства и средства связи; - предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и интересы членов профсоюза; -обеспечивать при наличии письменных заявлений членов профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление средств в размере 1 % от начисленной заработной платы на расчетный счет профсоюзной организаций (казначей) одновременно с выдачей средств на заработную плату.

8.3. Работодатель признаёт гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, а именно:

8.3.1. Работники - члены профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного

комитета, а председатель профкома и его заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа - Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки.

8.3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации согласовывается с профсоюзным комитетом кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3.3. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета - с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, председателя профсоюзной организации и его заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа - Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.3.4. Увольнение председателя и его заместителей по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

8.3.5. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых совместно с работодателями комиссиях освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов конференций, собраний, заседаний, созываемых вышестоящим профсоюзным органом.

Члены комиссий по разработке и заключению Соглашений и коллективного договора со стороны профсоюзной организации - не более трех месяцев в году.

8.4. Работодатель признает независимость профсоюза, не вмешиваются в практическую деятельность профсоюзной организации.

8.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников. Председателю профкома производится доплата за счет организации в размере не ниже 20% от ставки (оклада).

8.6. Стороны совместно принимают решение о присвоении Почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.7. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.8. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документов, размещения информации, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые документы, отчислять денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.9. Стороны договорились, что:

- индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссией по трудовым спорам, образованной из равного числа представителей администрации и профсоюзной организации;
- при возникновении коллективных трудовых споров профсоюз является полномочным представителем работников и несет ответственность за незаконные забастовки согласно законодательства РФ;
- в случае возникновения забастовки по вине работодателя, в том числе невыполнения настоящего коллективного договора, участникам забастовки выплачивается заработная плата в полном размере (как за время простоя по вине работодателя - в размере двух третей средней заработной платы).

8.10. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.130 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193.194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

9.2. Настоящий коллективный договор открыт для присоединения к нему работников, не делегировавших ранее полномочий профкому в его заключении.

9.3. Работодатель знакомит вновь поступающих работников с текстом настоящего коллективного договора и содействует его реализации.

9.4. Коллективный договор вступает в силу с «09» ноября 2019 г. и действителен до «31» декабря 2022 г. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трёх лет.

9.5. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Представители сторон вправе привлекать к ответственности другую сторону за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, а также за нарушение или невыполнение коллективного договора согласно ст. 54 и 55 Трудового Кодекса РФ.

9.6. Участники коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трёх месяцев в году.

Члены Комиссии - представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета или органа, уполномочившего их на представительство.

9.7. В течение семи дней со дня подписания работодатель обязан направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития и труда администрации Камчатского края (ст.50 ТК).

9.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора не реже одного раза в год.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах, премировании и
мерах социальной поддержки работников
МБОУ «Корякская средняя школа»**

**Камчатский край
Елизовский район
с.Коряки**

1. Общие положения.

1.1. Положение вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников школы в конечном результате деятельности, проявлении творческой инициативы, качественном исполнении должностных обязанностей и эффективности труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Трудовым кодексом РФ, Законом Камчатского края от 04 июля 2008 года № 82 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета, постановлением Губернатора Камчатского края от 12 ноября 2008 года № 336-П «Об утверждении Порядка исчисления заработной платы руководящих и педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих программы общего образования, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений в Камчатском крае, финансируемых из краевого бюджета», приложением 2 к «Модельной методике формирования оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений...» утвержденной Министром образования и науки Российской Федерации от 22.11.2007 года (ВО №5, март 2008 года), «Методическими рекомендациями по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» управления образования администрации Камчатской области от 16 октября 2007 года № 13/4-2848; Приказом Министерства образования и науки Камчатского края от 26.12.2008г. №1195 «Об утверждении Порядка исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений в Камчатском крае, финансируемых из краевого бюджета»; с Постановлением Правительства Камчатского края №387 - П от 16.09.2011г. «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 12.11.2008г. №366 -П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета»; с Приказом Министерства образования и науки Камчатского края от 25.05.2012г. №700 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Камчатского края от 26.12.2008г. №1195 «Об утверждении Порядка исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений в Камчатском крае, финансируемых из краевого бюджета»; с Постановлением Правительства Камчатского края №532 - П от 29.11.2012г. «О мерах по реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

повышения оплаты труда в 2012 и 2013 годах отдельным категориям работников краевых государственных учреждений и муниципальных учреждений, финансируемых из Краевого бюджета»; с Постановлением Правительства Камчатского края №92 - П от 04.03.2013г. «О мерах по реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части повышения оплаты труда в 2012 и 2013 годах отдельным категориям работников краевых государственных учреждений и муниципальных учреждений, финансируемых из Краевого бюджета».

1.3. Положение определяет источники, виды дополнительных выплат и устанавливает порядок установления доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера и материальной поддержки работников образовательного учреждения.

1.4. Положение, а также изменения и дополнения к нему, принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом школы и управлением образования.

1.5. Положение распространяется на все категории работников.

1.6. Стимулирующие доплаты руководителю учреждения производятся по приказу начальника управления образования на основании решения комиссии по распределению размеров стимулирования труда руководителей образовательных учреждений при управлении образования, в том числе по представлению трудового коллектива.

2. Фонд оплаты труда МБОУ «Корякская СШ»

2.1. Фонд оплаты труда составляет:

2.1.1. Тарифный фонд - фонд на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации (тарифные ставки и должностные оклады) с учётом **компенсационных** (обязательных) и **прочих** выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

- повышение ставок (окладов) за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (за работу в сельской местности, в учреждениях (классах, группах) для детей с отклонениями в развитии, для детей с туберкулёзной интоксикацией, за индивидуальное обучение детей по медицинским показаниям на дому, за работу в школах-интернатах общего типа и т.п.),
- доплаты за работу в ночное время,
- доплата за работу в выходные и праздничные дни,
- доплата за работу с неблагоприятными условиями труда,
- доплата за сверхурочную работу,
- районный коэффициент и северные надбавки,
- компенсация женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, из средств учреждения,
- прочие компенсационные выплаты.

К прочим выплатам относятся:

- доплаты молодым специалистам, устанавливаемые в соответствии с постановлением губернатора Камчатской области от 15 августа 1997 года № 262 « Об утверждении Положения об установлении надбавок молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях Камчатской области, финансируемых из областного бюджета»,
- доплаты педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим учёные степени доктора наук, учёные степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и РФ, устанавливаемые в соответствии с постановлением губернатора Камчатской области от 26 октября 2005 года № 429 «Об утверждении Положения о ежемесячной доплате к заработной плате педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Камчатской области, и муниципальных образовательных учреждений, имеющим учёные степени доктора наук, учёные степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и РФ»,
- выплаты единовременных пособий в связи с выходом на пенсию работникам, проработавшим в муниципальных учреждениях социальной сферы более 15 лет, в размере 12 должностных окладов,
- оплата работникам за счёт средств учреждения первых 2-х дней нетрудоспособности,
- оплата учебных отпусков,
- доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника,
- прочие выплаты.

Тарифный фонд в общем фонде оплаты труда составляет 75 %.

2.1.2. Надтарифный фонд - фонд на установление стимулирующих **надбавок** за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость, интенсивность труда, прочих стимулирующих выплат, на **премирование** по результатам труда за успешное и качественное выполнение работ и заданий, а также **доплат за выполнение дополнительных видов работ**, не входящих в круг должностных обязанностей работника: доплат за классное руководство, проверку письменных работ учащихся, за организацию проведения спортивно-массовых мероприятий и мероприятий по трудовому воспитанию, за заведывание учебными кабинетами, учебными мастерскими, теплицами, доплаты за обслуживание работающих компьютеров, за руководство методическими объединениями и т.п. выплаты.

Надтарифная часть фонда **в общем фонде оплаты труда 25 %**, что составляет 33% от тарифного фонда.

При наличии экономии фонда оплаты труда, за исключением экономии за счёт невыполнения плана учебных часов, образовавшейся в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год, могут производиться выплаты стимулирующего характера, премии и оказание материальной помощи работникам. Выплаты производятся в течение года и по итогам года.

3. Порядок установления доплат, надбавок, стимулирующих выплат, премирования и социальной поддержки работников.

3.1. Доплаты, надбавки, стимулирующие выплаты, премирование и меры социальной поддержки работников производятся из надтарифной части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год, а также за счёт внебюджетных средств.

3.2. Распределение средств надтарифной части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия) из числа работников, представителей профсоюзной организации, руководителей структурных подразделений. Состав Комиссии утверждается директором школы приказом по школе.

3.3. Доплаты, надбавки, стимулирующие и поощрительные выплаты конкретному работнику устанавливаются индивидуально по результатам труда в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) или в фиксированной сумме в рублях и максимальными размерами не ограничиваются.

3.4. Доплаты и надбавки могут устанавливаться на месяц, на квартал (учебную четверть), на полугодие, на учебный год в зависимости от вида и назначения выплат.

3.5. **Ежемесячно** по представлению руководителя образовательного учреждения Комиссия принимает решение о размерах доплат и надбавок по результатам труда персонально по каждому работнику с приложением по форме в соответствии с методическими рекомендациями Министерства образования и науки Камчатского края и согласовывать его (решение) с органом самоуправления учреждения.

3.6. Размеры доплат и надбавок утверждаются приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии и отражаются в таблице учёта рабочего времени за текущий месяц.

3.7. Работникам МБОУ «Корякская СШ» могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в пределах фонда оплаты труда, установленного МБОУ «Корякская СШ» на текущий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором по согласованию с профсоюзным комитетом школы персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в МБОУ «Корякская СШ».

Размер повышающего коэффициента за выслугу лет: 0,2 - при выслуге от 3 лет, 0,3 - при выслуге свыше 5 лет.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается для педагогических работников, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы в соответствии с Законом Камчатского края от 04.07.2008 № 82 «О системе оплаты труда руководящих и педагогических работников государственных учреждений, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета».

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ - до 0,5.

3.8. В целях поощрения работников за выполненную работу могут производиться премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия за образцовое качество выполняемых работ - выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов школы. Основанием для принятия данного решения является приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания. Не представление к премированию производится за тот расчетный период, в котором издан приказ о взыскании.

3.9. Руководителю школы выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Учредителем - главным распорядителем средств краевого (местного) бюджета в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда, установленного образовательному учреждению.

Установление размеров стимулирующих выплат и премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

3.10. Всем категориям работников может оказываться материальная помощь в связи с трудным материальным положением, при несчастном случае с работником или его близкими, в случае смерти работника или его близких родственников, в связи с длительной болезнью на оздоровление, в связи с рождением ребенка в размере до 5000 рублей.

4. Отмена и снижение доплат, надбавок и премий.

4.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут быть снижены или отменены. Отмена надбавки или снижение её размера производится на основании решения Комиссии.

4.2. Доплаты и надбавки не устанавливаются, отменяются или понижаются в случае:

- неисполнения и (или) ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией,
- неоднократного несвоевременного исполнения поручений руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения (по подчинённости),
- нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка,
- наличия обоснованных письменных заявлений (обращений, жалоб) учащихся, работников учреждения, родителей или лиц их заменяющих по поводу конфликтных ситуаций, фактам нарушения действующего законодательства РФ образовательных учреждениях,
- уменьшение объёма и (или) ухудшения качества работы, за которую производилась доплата,
- из-за отсутствия средств, в связи с перерасходом утверждённого фонда оплаты труда,
- другие причины.

5. Заключительная часть.

Образовательное учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, а также вводить не предусмотренные в нем системы критериев по дополнительным стимулирующим выплатам.

Приложение к Положению о доплатах, надбавках, стимулирующих выплатах, премировании и мерах социальной поддержки работников МБОУ «Корякская СШ»

п/п	Наименование категории работников, должности	Направление	Итого в % от должностного оклада, тарифной ставки или в рублях	Периодичность выплаты
		Персональный повышающий		
	Шеф-повар Специалист по кадрам Кладовщик Библиотекарь Мед. сестра водитель бухгалтер	Постановление Губернатора Камчатского края от 12.11.2008 г. № 336-п	45% 15% 15% 15% 15% 30% 30%	ежемесячно
I	Административный персонал			
1.	Заместители директора по УВР, учебной работе, воспитательной работе, главный бухгалтер			
1.1.		Качество и доступность обязательного общего образования		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов
1.1.1.		Высокий уровень исполнительской дисциплины, творческой инициативы, ответственного отношения к исполнению должностных обязанностей.	до 30%	
1.1.2.		Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	до 10%	
1.1.3.		Высокий уровень взаимодействия с родительской общественностью по привлечению к участию в организации образовательного процесса.	до 5%	
1.1.4.		Обеспечение внедрения современных инновационных технологий в образовательную деятельность педагогов курируемых направлений.	до 10%	

1.1.5.		Высокий уровень организации и проведения профильного и предпрофильного обучения, элективных курсов.	до 10%	
1.1.6		Руководство исследовательской, экспериментальной деятельностью учащихся и педагогов.	до 15%	
1.2.		Сохранение здоровья		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов
1.2.1.		Просветительская деятельность по ведению здорового образа жизни и формированию культуры здоровья учащихся и работников образовательного учреждения, организация и личное участие в спортивных, оздоровительных мероприятиях учреждения.	до 10%	
1.2.2.		Осуществление контроля за обеспечением санитарно-гигиенических и безопасных условий пребывания участников, образовательного процесса, отсутствие случаев травматизма на уроках курируемых дисциплин, в классах курируемых направлений.	до 5%	
1.2.3		Создание комфортных условий пребывания участников образовательного процесса, организация горячего питания учащихся.	до 5%	
1.3.		Воспитание учащихся и самовоспитание сотрудников		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов
1.3.1		Поддержание благоприятного психологического климата в учреждении, высокий уровень решения конфликтных ситуаций с родителями, учащимися, работниками учреждения.	до 20%	
1.3.2		Соблюдение и защита прав ребёнка	до 10%	
1.3.3		Активное участие в организации ученического самоуправления.	до 5%	
1.3.4		Отсутствие случаев детских правонарушений, преступлений, детской безнадзорности и беспризорности.	до 5%	
1.4.		Работа с кадрами, эффективность управленческой деятельности		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов
1.4.1.		Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.п.	до 15%	

1.4.2.		Организация мероприятий по повышению квалификации кадров, привлечение педагогов к участию в семинарах, курсах	до 15%	
		повышения квалификации, в освоении и применении в работе новых информационных технологий.		
1.4.3.		Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.	до 5%	
1.4.4.		Составление расписания и сложность осуществления замены уроков.	до 15%	
1.4.5.		Сложность, напряженность и интенсивность работы	до 30 %	
1.4.6.		Увеличение объема работ	до 20 %	
2.	Заместитель директора по административно-			
2.1.		Исполнительская культура		Ежемесячно или на период до очередного подведения ИТОГОВ
2.1.1		Высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей.	до 20%	
2.1.2.		Высокий уровень организации и проведения санитарно - профилактических мероприятий, мероприятий по охране труда, технике безопасности, мероприятий по антитерроризму.	до 20%	
2.1.3.		Своевременное и качественное ведение документации по использованию и постановке на учёт товарно-материальных ценностей, исполнение расчётов и составление отчётности по использованию материальных ресурсов, расходованию, анализу и экономии утверждённых лимитов на энергоресурсы.	до 10%	
2.1.4.		Использование в работе современных эффективных методов учета, работа с применением компьютерных технологий.	до 10%	
2.1.5.		Своевременное и высококачественное выполнение ремонтных работ и подготовку помещений учреждения к началу учебного года	до 30%	
2.2.		Результативность		Ежемесячно или на период до очередного подведения ИТОГОВ

2.2.1.		Отсутствие нарушений санитарно- гигиенических требований (СанПиН) к устройству, содержанию и организации режима работы образовательного учреждения.	до 15%	
--------	--	---	--------	--

2.2.2.		Отсутствие нарушений по обеспечению выполнения требований пожарной и электробезопасности.	до 15%	
2.2.3.		Высокое качество организации и проведения ремонтных работ, работ по подготовке помещений учреждения к началу учебного года, работ по подготовке к началу отопительного сезона, по обеспечению условий работы пришкольных оздоровительных лагерей.	до 30%	
2.2.4.		Обеспечение подвоза учащихся из близлежащих поселков.	до 20%	
2.2.5.		Дополнительный объем работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 20 %	
3.	Заведующий библиотекой (ведущий библиотекарь, библиотекарь).			
3.1		Исполнительная культура		Ежемесячно или на период до очередного подведения итогов
3.1.1.		Высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей.	до 10%	
3.2.		Качество и результативность.		Ежемесячно или на период до очередного подведения итогов
3.2.1.		Пропаганда чтения как формы культурного досуга, организация и оформление тематических выставок, высокая читательская активность учащихся.	до 10%	
3.2.2.		Работа с фондом учебников	до 30%	
3.2.3.		Участие в организации и проведении общешкольных мероприятий.	до 10%	
3.2.4.		Повышение квалификации, участие в семинарах, конференциях разных уровней, использование в работе компьютерной техники, применение современных компьютерных технологий.	до 15%	
3.2.5.		Дополнительный объем работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 20 %	
II	Педагогические работники			
1.		Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников:		Ежемесячно или на период до очередного подведения итогов

1.1		За классное руководство:		
		Базовая доплата	15%	
		Качественная организация воспитательной работы в классе	20%	
		высокий уровень воспитательной работы (авторская программа воспитания, участие в районных, краевых профессиональных конкурсах, конференциях, участие класса в районных, краевых мероприятиях;	30%	
		Учителям за проверку тетрадей:		
		1 - 4 классы		
		5 - 11 классы	15%	
		По русскому языку		
		По литературе	10%	
		По математике	10%	
		По физике и химии	15%	
		По иностранному языку, географии, биологии, истории, черчению.	7%	
		Обслуживание вычислительной техники (учитель информатики)	5%	
		(учитель информатики)	5%(за 1	
1.2.		За заведование кабинетами, спортивным залом.	до 10 %	
1.3.		За руководство школьным методическим объединением	до 15 %	
1.4.		За заведование школьной учебной мастерской (швейной, столярной, слесарной, комбинированной и т.п.)	до 15%	
1.5.		Выполнение обязанностей секретаря педагогического	до 5%	
1.6.		Выполнение других работ, не входящих в должностные обязанности.	до 30 %	
2.		Стимулирующие надбавки за качество, сложность, напряжённость, интенсивность работы.		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов
2.1.		Внедрение и использование в работе инновационных методов обучения с применением наглядных пособий и новых информационных технологий.	до 15%	
2.2.		Применение программ углублённого и расширенного изучения предметов, подготовка учащихся к сдаче экзаменов в форме ЕГЭ.	до 15%	
2.3.		Участие в методической, научной, экспериментальной работе, обобщение и распространение передового педагогического опыта.	до 15 %	

2.4.		Работа с одарёнными детьми, подготовка к участию в предметных олимпиадах, конкурсах разных уровней Организация дополнительной работы с учащимися, имеющими проблемы в обучении, здоровье, индивидуальная работа, работа с больными детьми.	до 15% До 30%	
2.5.		Проведение открытых уроков, мероприятий.	до 20%	
2.6.		Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих	до 10 %	
2.7.		Высокий уровень организации коррекционно-развивающей работы с учащимися, воспитанниками.	До 30%	
2.8.		Своевременный и качественный учёт и ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля, своевременное обращение в соответствующие органы и службы по оказанию помощи в защите прав детей.	До 30%	
2.9.		Организация и активное участие в спортивно-массовых	до 20 %	
2.10.		Организация и активное участие во внеурочной деятельности учреждения, в школьных, муниципальных, краевых мероприятиях, конкурсах, смотрах.	до 20%	
2.11.		Привлечение внебюджетных средств на пополнение материально-технической базы и развитие учреждения.	до 30%	
2.12.		Прочие: За помощь школе За выполнение особо важных работ	До 30 % До 30 %	
2.13.	Молодые специалисты	1 год работы 2 год работы 3 год работы	50% 50 % 40%	
III	Учебно вспомогательный персонал (структурные подразделения).			
1.		Исполнительская культура		Ежемесячно, или на период до подведения итогов
1.1.		За высокий уровень исполнительской дисциплины; за инициативное и творческое отношение к исполнению	до 30 % до 30 %	

		должностных обязанностей		
1.2.		За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности.	до 30%	
1.3.		За увеличение объема работ	до 30 %	
2.		Качество и результативность		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов
2.1.		За оперативность и высокое качество выполняемой работы, ведения отчетной документации.	до 10%	
2.2.		За сложность, напряженность и интенсивность работы.	до 30%	
2.3.		За использование в работе компьютерной техники, применение современных инновационных технологий.	до 20%	
2.4.		Повышение квалификации.	до 10%	
2.5.		За активное участие в подготовке и проведении мероприятий в учреждении, помощь школе.	до 15%	
2.6.		За отсутствие нарушений и замечаний от органов РосСаннадзора по обеспечению санитарно-гигиенических условий пребывания участников образовательного процесса в соответствии с СанПиН.	до 10%	
2.7.		Медицинским работникам за непрерывный медицинский стаж: от 1 года до 3 лет - 10%, от 3 до 5 лет - 20%, более 5 лет - 30%	до 30%	
2.8.		За отсутствие жалоб, обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций с работниками на качество обслуживания.	до 10%	
IV	Обслуживающий персонал (хозяйственная служба).			
1.		Исполнительская культура		Ежемесячно, или на период до очередного подведения итогов
1.1.		За высокий уровень исполнительской дисциплины, инициативное и творческое отношение к исполнению должностных обязанностей.	до 30 %	
1.2.		За выполнение работы, не входящей в должностные обязанности; за расширенный фронт работы; за увеличение объема работы	до 30% 30% 30%	
1.3.		За проведение мероприятий в учреждении, помощь школе. а активное участие в подготовке	до 15%	

2.	Технические работники	Качество и результативность		Ежемесячно, или на период по очечному ИТОГОВ
2.1.		Проведение генеральных уборок. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа, качественная уборка помещений. Уход и озеленение участка. Качественное выполнение текущего ремонта, транспорта. За качественное выполнение функциональных обязанностей, отсутствие жалоб. За проведение косметического ремонта к новому учебному году.	до 30% до 30% до 10% до 30% до 30% до 30%	
2.2.		Оперативность устранения заявок по устранению технических неполадок. Качественное содержание оборудования и инвентаря на участке.	до 20% до 10%	
2.3.		Содержание технической исправности автобуса	До 30 %	
2.4.		Обслуживание и проведение текущего ремонта	До 30%	
2.5.		Осуществление перевозки учащихся на районные и краевые мероприятия	До 20 %	
2.6.		Подготовка транспорта к сезонному тех. осмотру	До 30 %	
2.7.		Проведение ТО -1, ТО -2	До 20 %	
	Работники пищеблока			
2.3.		Качественное разнообразное приготовление пищи(горячих и холодных блюд)	до 30%	
2.4.		Качественная разнообразная выпечка мучных блюд	до 30%	
2.5.		За качественную сохранность оборудования, инвентаря,	до 30%	
2.6.		Качественное хранение продуктов согласно нормам и требованиям СанПиНа	до 20%	
2.7.		За высокое качественное выполнение функциональных обязанностей, отсутствие жалоб	до 30 %	
2.8.		Качественная уборка помещений	до 20%	
2.9.		За проведение косметического ремонта к новому учебному году	До 30%	

2. Премирование за успешное и качественное выполнение работ,

№ п/п	Наименование категории работников, должности	Направление.	Итого в % от должностного оклада тарифной ставки или в рублях	Периодичность выплаты
1.	Заместители руководителя учреждения по УР. УВР, педагогические работники.	За высокие (стабильные) показатели успеваемости, посещаемости сохранность контингента обучающихся при подведение итогов промежуточной аттестации за четверть, полугодие и итоговой за	до 30%	
2.	Все работники, занятые при подготовке и проведении мероприятия.	За успешное и качественное проведение мероприятия, активное участие в проведении мероприятия.	до 30%	
3.	Педагогические работники.	За подготовку победителей и призёров олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, фестивалей и т.п. мероприятий районного и краевого уровня.	до 30%	
4.	Педагогические работники.	За подготовку победителей и призёров олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, фестивалей и т.п. мероприятий регионального, всероссийского, международного уровней.	до 30%	
5.	Все работники учреждения	Премирование за выполнение особо важных (сложных) работ.	до 30%	
6.	Все работники учреждения	За активное участие в организации и в работе в каникулярный период в пришкольных оздоровительных, труда и отдыха, спортивных и	до 30%	
7.	Все работники учреждения младшего обслуживающего персонала	За своевременное и высококачественное выполнение ремонтных работ и подготовку помещений учреждения к началу учебного года в летний период	до 200%	
8.	Административный и обслуживающий персонал.	За успешную подготовку учреждения к отопительному сезону.	до 50%	
9.	Все работники учреждения	Премия по итогам работы за год за счёт экономии утверждённого фонда оплаты труда персонально по каждому работнику в зависимости отличного вклада.	По решению Комиссии в пределах суммы экономии До 10000 рублей	

3. Меры социальной поддержки работников образовательных учреждений, материальная помощь.

№ п/п	Наименование должности, категории работников.	Основание для оказания материальной помощи .	Итого в % от должностного оклада, тарифной ставки	Периодичность выплаты
	Все категории работников			
1.		В связи с трудным материальным положением нуждающимся работникам.	до 5000 рублей	В пределах фонда оплаты труда
2.		При несчастном случае с работником или с его близкими родственниками.	до 5000 рублей	В пределах фонда оплаты труда
3.		В случае смерти работника или его близких родственников	до 5000 рублей	В пределах фонда оплаты труда
4.		В связи с длительной болезнью на оздоровление.	до 5000 рублей	В пределах фонда оплаты труда
5.		К юбилею (50, 55, 60, 70, 75 лет)	до 5000 рублей	В пределах фонда оплаты труда
6.		В связи с уходом на пенсию.	до 3000 рублей	В пределах фонда оплаты труда
7.		В связи с рождением ребёнка.	до 5000 рублей	В пределах фонда оплаты труда
8.		Премии в честь профессиональных праздников (День учителя, день библиотечного работника), Международного женского дня 8 Марта, Дня защитников отечества и других.	до 10000 рублей	В пределах фонда оплаты труда
9.		Премирование обслуживающего персонала (День учителя, 8 марта, день защитника Отечества и др.)	до 3000 рублей	В пределах фонда оплаты труда
10.		За добросовестный долголетний труд в школе	5-10 лет-25 10-20лет- 500 20-30 лет-1000 30 более - 2000	В пределах фонда оплаты труда
11.	Руководители, заместители руководителей	В связи с увольнением на пенсию работника, проработавшего в учреждении образования не менее 10 лет	Единовременное пособие в размере до 2,5 должностных окладов последнего месяца работы	В пределах фонда оплаты труда
		В связи с увольнением на пенсию работника, проработавшего в учреждении образования не менее 15 лет	Единовременное пособие в размере до 5 должностных окладов последнего месяца работы	В пределах фонда оплаты труда

12	Другие работники учреждения	В связи с увольнением на пенсию работника, проработавшего в учреждении образования не менее 10 лет	Единовременное пособие в размере до 8 должностных окладов последнего месяца работы	В пределах фонда оплаты труда
		В связи с увольнением на пенсию работника, проработавшего в учреждении образования не менее 15 лет	Единовременное пособие в размере до 12 должностных окладов последнего месяца работы	В пределах фонда оплаты труда