

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной  
организации образовательного  
учреждения

  
Н.А. Смашных.  
«30» августа 2011 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МОУ «Николаевская СОШ»

  
\_\_\_\_\_ Бабин И.И.  
«30» августа 2011 г.

## Коллективный договор муниципального общеобразовательного учреждения «Николаевская средняя общеобразовательная школа»

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в комитете по труду Администрации  
Немецкого национального района.

Регистрационный № 190 от 05 сентября 2011 г.

Председатель комитета по труду  Бурмистрова И.И.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МОУ «НИКОЛАЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА».

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя **директора Бабина Ивана Ивановича (далее работодатель)** и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя **Смашных Николая Анатольевича (далее профком)**.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

1.4. Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

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

### 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

2.4. Работникам, принимаемым в Учреждение на основную работу, выдается страховое свидетельство обязательного медицинского страхования, подлежащее возврату в случае расторжения трудового договора.

2.5. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть установлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора Учреждения, его заместителей, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.7. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемых варианты трудоустройства;

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам - 53 года, мужчинам - 58 лет);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

(Основание: ст. 179 ГК РФ),

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников, работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.11. Рекомендовать работодателям сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

2.12. Работникам совмещающим работу с обучением предоставляются гарантии и компенсации при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

3.1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся, поправочных коэффициентов и доведенном до образовательного учреждения, долю расходов на:

- материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;
- заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам ( $\Phi OT_{oy}$ ).

3.2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений:

- учредитель образовательного учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений, рекомендуемый размер централизованной доли фонда оплаты труда - 1 % от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

3.3. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления, учитывающем показатели деятельности образовательных учреждений (приложение 1).

Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части ( $\Phi OT_б$ ) и стимулирующей части ( $\Phi OT_{cm}$ ).

$$\Phi OT_{oy} = \Phi OT_б + \Phi OT_{cm}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{cm} = \Phi OT_{oy} \times Ш, \text{ где:}$$

*Ш* - стимулирующая доля  $\Phi OT_{oy}$ .

Диапазон *Ш* составляет не менее 10%. Значение *Ш* определяется образовательным учреждением самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всех категорий работников образовательного учреждения и складывается по формуле:

$$\Phi OT_б = \Phi OT_{ayn} + \Phi OT_{nn} + \Phi OT_{ybn} + \Phi OT_{mon}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{ayn}$  - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{nn}$  — фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$\Phi OT_{ybn}$  - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

$\Phi OT_{mon}$  - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\Phi OT_{nn}$ ), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год, а доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего

обслуживающего персонала (далее - прочий персонал) устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\Phi OT_{nn} = \Phi OT_{oy} * III, \text{ где:}$$

*III* - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в базовой части ФОТ.

Оптимальное значение *III* - 70%. Значение или диапазон *III* определяется самостоятельно образовательным учреждением.

Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3.5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении:

- базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\Phi OT_{III}$ ), состоит из общей части ( $\Phi OT_0$ ) и специальной части ( $\Phi OT_C$ ):

$$\Phi OT_{nn} = \Phi OT_0 + \Phi OT_C$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_C = \Phi OT_{nn} \times C, \text{ где:}$$

*C* - доля специальной части  $\Phi OT_{III}$  (до 30%);

- значение *C* устанавливается образовательным учреждением самостоятельно;

- общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога, сложность и приоритетность предмета в зависимости от образовательной программы учреждения;

- общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости;

3.6. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\Phi OT_0$ ) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ( $\Phi OT_{аз}$ ) и неаудиторной занятости ( $\Phi OT_{нз}$ ):

$$\Phi OT_0 = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз}$$

- примерное соотношение  $\Phi OT_{аз}$  и  $\Phi OT_{нз}$  - 85% и 15% соответственно, аудиторская занятость включает проведение уроков;

3.7. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа»:

- стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом;

- стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда,

отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\Phi O T_{az}$ ) по следующей формуле:

$$\Phi O T_{az} \times 34$$

$$C_{mn} = \frac{\quad}{\quad} \text{ где}$$

$$(a1 \cdot v1 + a2 \cdot v2 + a3 \cdot v3 \dots a10 \cdot v10 + a11 \cdot v11) \cdot 52$$

$C_{mn}$  - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$\Phi O T_{az}$  - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$a1$  - количество обучающихся в первых классах;

$a11$  - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

$v1$  - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$v11$  - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3.8. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования

3.9 Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

- внеурочную работу с обучающимися;
- работу по подготовке к обеспечению учебного процесса;
- организационно-педагогическую деятельность;
- иные виды работ, осуществляемые во внеурочное время в соответствии с должностными обязанностями.

Перечень видов работ неаудиторской занятости педагогических работников определяется образовательным учреждением самостоятельно.

Перечень видов работ и размера доплат за неаудиторскую занятость, зависящей от коэффициента специфики работы ( $K_c$ ):

- консультации до 0,05;
- дополнительные занятия до 0,05;
- руководство кружком по предмету до 0,05;
- подготовка учащихся к олимпиадам, смотрам до 0,05;
- осуществление функций классного руководства до 0,20;
- организация внеклассных мероприятий до 0,25;
- экскурсионная и иная внешкольная деятельность до 0,25;
- проверка письменных работ до 0,15;
- заведование кабинетов до 0,20;
- изготовление наглядных пособий до 0,15;
- работа с родителями до 10;

- методическая работа до 0,15;
- за работу на пришкольном участке –до 0,20;
- за ремонт библиотечного фонда до 0,20;
- за обслуживание мастерских до 0,20;
- за оформление документации до 0,10;
- за профсоюзную деятельность до 0,10;
- за работу с Интернетом до 0,15;
- за работу на географической площадке до 0,10;
- за общественно-полезный труд до 0,20;
- за руководство школьной бригадой до 0,20;
- за обслуживание техники до 0,20;
- за обслуживание компьютера до 0,05;
- за оформление личных дел до 0,20;
- за дежурства до 0,20;
- за расширение обязанностей до 0,50

3.10. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\Phi O T_C$ ), включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога составляет:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15- для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

- по завершении переходного (адаптационного) периода и апробации в Алтайском крае новой системы аттестации педагогических и руководящих работников, соответствующей требованиям Российской Федерации, коэффициенты будут пересмотрены с учетом рекомендуемых значений: для первой категории - 1,15 и высшей категории - 1,4;

- высшая квалификационная категория присваивается педагогу, опыт и результаты работы которого признаны педагогическим сообществом Федерального или краевого уровня;

- первая квалификационная категория присваивается педагогу, опыт и результаты работы которого признаны педагогическим сообществом на краевом или муниципальном уровне;

- за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград до 0,20;

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности до 0,20;

- за особенность образовательных программ до 0,20;

- за углубленное обучение до 0,10;

- за сложность и приоритетность до 0,30;

- за работу в сельской местности 0,25;

- районный коэффициент – 0,20;

- за работу в ночное время -0,35;

- за работу в выходные и праздничные дни – в двойном размере;

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 0,12;

- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативным актом Алтайского края (до - 10 %  $\Phi O T_{\text{нп}}$ , рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно).

3.11. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O_u = (Стп \times У \times Чаз \times \Gamma \times А \times Псз \times К \times (1 + \square Кс) \times В + Днз) \times R, \text{ где:}$$

$O_u$  - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$\Gamma$  – повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Псз – повышающий коэффициент за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, за наличие почетного звания, государственных и (или) отраслевых наград;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

Кс – коэффициенты специфики работы;

В – повышающий коэффициент за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

R – районный коэффициент.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

Повышающий коэффициент ( $\Gamma$ ) при делении класса на две группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от количества обучающихся в группе.

3.12. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется образовательным учреждением самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 2 к настоящей методике.



Повышающий коэффициент за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (В) определяется образовательным учреждением самостоятельно, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.13. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется образовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда неаудиторной занятости. Данная доплата может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитываться исходя из стоимости ученико-часа с применением поправочных коэффициентов (при осуществлении внеурочной работы с обучающимися). Поправочные коэффициенты устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно.

3.14. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется исходя из количества детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

3.15. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе.

3.16. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения:

- система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, поощрительные надбавки);

- распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части *ФОТ* производится по согласованию с органом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации;

- критериями для осуществления данных выплат являются качество обучения и воспитания учащихся. В этих целях образовательным учреждением разрабатывается система критериев и целевых показателей (индикаторов) качества образования и их балльная оценка;

- размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами;

- Примерное положение о распределении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (приложение 2).

Основные правила и процедуры участия органов самоуправления общеобразовательного учреждения, профсоюзов в оценке вклада каждого учителя в достижение конечных результатов определяются примерным региональным регламентом.

3.17. Расчет заработной платы руководителя образовательного учреждения.

Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат за квалификационную категорию, почетное звание, государственные и (или) отраслевые награды, ученую степень и выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$D_r = ЗП_{ср} \times K_r \times A \times П_{сз}$ , где:

$D_r$  – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

$ЗП_{ср}$  - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

$K_r$  - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, установленный органом местного самоуправления;

$A$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителя;

$П_{сз}$  – повышающий коэффициент за ученую степень по профилю образовательного учреждения, за наличие почетного звания, государственных и (или) отраслевых наград.

При расчете средней заработной платы педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду установления должностного оклада руководителю.

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется органом местного самоуправления.

Отнесение образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется муниципальным органом управления образованием в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления.

Возможный пример установления коэффициентов по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений ( $K_r$ ):

1 группа - коэффициент 2,0;

2 группа - коэффициент 1,8;

3 группа – коэффициент 1,5;

4 группа – коэффициент 1,2.

Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплат руководителю образовательного учреждения за квалификационную категорию, за ученую степень по профилю образовательного учреждения, за наличие почетного звания, государственных и (или) отраслевых наград).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за ученую степень по профилю образовательного учреждения, за наличие почетного звания, государственных и (или) отраслевых наград, которые имеют заместители руководителей образовательных учреждений.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных и (или) отраслевых наград.

Выплаты за наличие квалификационной категории, почетного звания, государственных и (или) отраслевых наград, ученую степень осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала образовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей образовательных учреждений, главных бухгалтеров осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

В трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется органом местного самоуправления.

3.18. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала до утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов) осуществляется на основе Единой тарифной сетки с учетом повышений ставок заработной платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленных локальными актами образовательных учреждений и (или) коллективными договорами.

В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### 3.18. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

3.19. Обновление процедур, форм и содержания аттестации педагогических и управленческих кадров в соответствии с НСОТ

Характерными особенностями новой модели являются комплексная оценка профессиональной компетентности и качества результатов профессиональной деятельности аттестуемых работников в соответствии с должностными обязанностями и должностной компетенцией. Процедура аттестации предусматривает участие общественности в оценке качества деятельности педагогов.

Механизмами реализации аттестации педагогических и руководящих работников являются: мониторинг качества выполнения аттестуемыми должностных обязанностей; независимая оценка достижений учащихся; квалификации, качества и результатов деятельности педагогических и руководящих работников.

## 4. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

4.1 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда;
- обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда;
- проводить ежегодный по условиям рабочих мест с приглашением Роспотребнадзора;

- проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года;
- обеспечивать бесплатно недостающую спецодежду, средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования;
- обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;
- предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации: доплату к должностному окладу (тарифной ставке по перечню профессий и должностей) согласно утвержденного перечня, с учетом аттестации рабочих мест по условиям труда;
- рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда;

#### 4.2. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
- обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ», Трудовым кодексом РФ и законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае».

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

### 5.1. Работодатель обязуется:

- ознакомить работников с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (прилагается);
- не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года утвердить график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ);
- привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника;
- проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре;
- знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год;
- при установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять ее объем, принцип преемственности преподавания предметов в классах;
- продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации;
- при составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя;
- стремится не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов;
- для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, утвержденному работодателем с учетом мнения профкома;

- предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:
- при рождении ребенка - 5 дней;
- в случае свадьбы работника - 5 дней;
- в случае свадьбы детей работника - 5 дней;
- на похороны близких родственников - 5 дней.

## **6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

6.1. Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

6.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п.1.2 настоящего коллективного договора;
- освободить от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением средней заработной платы.

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

6.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение педагогических должностей.

## **7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

7.1. Профком обязуется:

- представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контролировать правильность расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы;
- проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- определять своих представителей в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда;
- направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий;
- защищать трудовые права членов профсоюза в суде;
- на основании Федерального Закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ, совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой всех видов пособий работникам;
- проводить работу совместно с комиссией по социальному страхованию, райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города;
- добиваться выполнения обязательств работодателя по защите прав застрахованных в рамках программ обязательного медицинского страхования, снижения заболеваемости и улучшения условий труда, наличия страховых медицинских полисов;
- установить контроль за правильностью предоставления отпусков;
- на основании Соглашения о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ по реализации ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» совместно с администрацией школы проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность представления работодателями в органы Пенсионного фонда России достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

## **8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

8.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

8.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании работников учреждения.

8.3. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации района .

8.4. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, их представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст.195 Трудового кодекса РФ.