

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПЕРВОМАЙСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

457441 Челябинская область Агаповский район п. Первомайский ул. Центральная 3


тел: 8(35140) 91-2-33 e-mail: Pervomayka-edu@Yandex.ru.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между МОУ «Первомайская СОШ» и сотрудниками школы
на 2017 – 2019 годы.


Утвержден на общем собрании коллектива
МОУ «Первомайская СОШ» от 12 февраля 2017 года.

Директор
МОУ «Первомайская СОШ»

 /Харина Е.М./

12.02.2017г.

Председатель профсоюзного комитета
МОУ «Первомайская СОШ»

 /Соколова Т.Ю./

12.02.2017г.

п. Первомайский
2017 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице Директора муниципального общеобразовательного учреждения Первомайская средняя общеобразовательная школа Хариной Е.М. и работниками муниципального общеобразовательного учреждения Первомайская средняя общеобразовательная школа в лице председателя профсоюзного комитета муниципального общеобразовательного учреждения Первомайская средняя общеобразовательная школа Соколовой Т.Ю

1.2. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством льготы и гарантии наемным работникам.

1.3. Работодатель признает профком МОУ Первомайская СОШ единственным полномочным представителем работников при подготовке и заключению коллективного договора, в решении вопросов участия работников в управлении организацией, оплаты труда, занятости, охраны труда, заключения и расторжения трудовых договоров, других социальных вопросов.

1.4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Отраслевого соглашения.

1.5. Стороны договорились, что в целях улучшения правовой информированности работников в коллективный договор могут входить наиболее важные положения законодательства.

1.6. Стороны договорились, что работодатель применяет локальные, нормативные акты, касающиеся социально-трудовых отношений только после обязательного согласования их с профсоюзным комитетом.

1.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав и гарантий работников, на период действия коллективного договора, в организации, соблюдаются нормы, установленные коллективным договором.

Если в течение срока действия коллективного договора законодательством ставятся условия лучшие, чем в данном договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.8. Положения коллективного договора распространяются на всех работников организации, в том числе и на вновь принятых, а также на освобожденных и штатных профсоюзных работников.

1.9. Стороны договорились, что для реализации коллективного договора все работники, по личному заявлению, уплачивают солидарный взнос в размере 1%. Для членов профсоюза как солидарный взнос засчитываются профсоюзные взносы.

Работники, не уплачивающие солидарный взнос, вопросы льгот и гарантий решают с работодателем индивидуально.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора прекратить выполнение принятых обязательств или выйти из него в одностороннем порядке.

1.11. В случае введения арбитражного управления работодатель признает действие настоящего коллективного договора и участвует в переговорном процессе по заключению коллективного договора на последующий период.

1.12. Настоящий договор считается заключенным и вступает в силу с момента подписания.

Профком обязуется:

1.13. Разъяснять работникам статьи настоящего коллективного договора и содействовать им в осуществлении их прав, предоставленных настоящим коллективным договором.

1.14. Обращаться в федеральные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных актов по вопросам защиты экономических, социально- трудовых, профессиональных интересов работников организации.

1.15. Строить свои отношения с работодателями, их объединениями, органами государственной власти, местного самоуправления в соответствии с законодательством,

своими уставами на основе социального партнерства, коллективных договоров и соглашений.

1.16. Инициировать коллективные переговоры по разработке, заключению коллективного договора, совместно с администрацией осуществлять контроль за его выполнением.

1.17. Эти обязательства могут быть признанием того, что только профсоюзный комитет представляет интересы работников организации, а не какие либо иные представители. Таким образом, профком не может быть в стороне от решения спорных вопросов, формирования требований и т.д. и это официально признается работодателем и всем трудовым коллективом.

1.18. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявляет работодателям требования, организует и проводит в соответствии с федеральными законами забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования и другие коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

1.19. Профсоюзный комитет осуществляет контроль, проведение экспертизы, предъявляет требования, проводит протестные действия строго в рамках существующего законодательства, Кроме случаев, когда работодатель грубо нарушает трудовое законодательство и не реагирует на попытки профкома вернуть действия работодателя в правовое поле.

1.20. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств.

1.21. Организовывать и проводить оздоровительные мероприятия членов профсоюза и их семей.

1.22. Представлять и защищать интересы членов профсоюза в государственных, судебных и других органах.

1.23. Представлять работодателю по его запросу информацию о вопросах, обсуждаемых на заседаниях профкома и профсоюзных собраниях, а также о принимаемых там решениях.

1.24. Извещать работодателя о сроках и порядке проведения выборов в профсоюзный комитет и о новом составе профсоюзного комитета.

1.25. Предоставлять работодателю информацию о работниках организации, которые вступили или вышли из профсоюза.

2. Производственно-экономическая деятельность организации

2.1. Работодатель признает право профсоюзного комитета на контроль за формированием и расходованием фондов накопления и потребления.

2.2. В случае реорганизации или ликвидации организации работодатель заблаговременно в срок не менее 3-х месяцев информирует профком о предполагаемых мероприятиях. В состав соответствующих комиссий в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

2.3. Профком обязуется:

- Не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность руководителей организации, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья трудящихся и не противоречит положениям настоящего договора.
- Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.
- Нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.
- Способствовать реализации данного договора. При выполнении условий данного коллективного договора поддерживать стабильность социально-трудовых отношений в организации на весь период действия коллективного договора.
- Принимать меры по укреплению трудовой, производственной и технологической дисциплины.
- Способствовать присущими профсоюзу методами устойчивой деятельности организации, её подразделений, необходимой для обеспечения роста доходов работников, увеличения объема финансирования предоставляемых социальных услуг, гарантий и льгот, проводить работу по защите правовых, социальных и профессиональных интересов членов профсоюза и их семей.

2.4. Работники обязуются:

- Добросовестно выполнять возложенные на них трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
- Повышать свой квалификационный уровень, если есть предложение работодателя и производственная необходимость безопасным приемам работы и т.д.
- Вести себя достойно, уважать коллег по работе, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
- Не допускать распития алкогольных напитков и других спиртосодержащих и наркотических веществ на территории организации.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

3.0 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и, как правило, на неопределенный срок.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором и могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.3. Стороны договорились, что с вновь принимаемыми на работу могут быть заключены срочные трудовые договоры только в соответствии со ст. 59. ТК РФ.

3.4. Работодатель не инициирует перезаключение существующих трудовых договоров на срочные.

3.5. Работодатель обязуется по запросу профкома информировать его об уровне гарантий, предоставляемых работникам при заключении трудовых договоров.

3.6. Стороны договорились проводить совместную экспертизу любых экономических и организационных преобразований организации с целью исследования их влияния на занятость работников, а также о выработке мер социальной защиты в случае массовых высвобождений.

3.7. Стороны договорились, что, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе имеют также работники:

- предпенсионного возраста (за 2-3 года до наступления пенсионного возраста);
- отработавшие в организации не менее 10 лет;

- работники, получившие трудовое увечье или профзаболевание в организации;
- единственные кормильцы в семье;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокий родитель - при наличии ребенка до 14 лет и ребенка-инвалида - до 18 лет, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктов 5-8, 10,11 ст. 81 ТК РФ;
- призывники в год призыва на действительную военную службу.
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставляется в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

4.0. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником - членом профсоюза и работником, уплачивающим солидарный взнос, независимо от причины увольнения, может быть произведено только с учетом мнения, либо предварительного согласия профкома.

4.1. Работодатель не допускает применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

4.2. Стороны договорились, что в случае необоснованного (противозаконного) наказания или увольнения работника по инициативе работодателя, по представлению профкома работодатель наказывает виновного руководителя, инициировавшего наказание или увольнение.

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.12. Профком обязуется:

Рассматривать в течение семи рабочих дней со дня получения проектов приказов о расторжении трудовых договоров с работниками предприятия по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, с последующим предоставлением

работодателю в письменной форме своего мотивированного мнения либо согласования по каждому договору.

3.13. Работники обязуются:

При поступлении на работу ознакомиться с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, своими обязанностями и правами, установленными должностной (рабочей) инструкцией, и в дальнейшем выполнять их требования.

4. Положение об установлении новой системы оплаты труда работников

МОУ «Первомайская СОШ»

Общие положения

4.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, законодательством субъекта РФ, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 275-П «О введении новых систем оплат труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», решением собрания депутатов Агаповского муниципального района Челябинской области от 07.08.2014г. «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации Агаповского муниципального района в целях совершенствования организации заработной платы работников образования». Положение вводится с целью усиления эффективности образовательного процесса, реализации целей и задач муниципального образовательного учреждения, предусмотренные его Уставом, повышения качества работы и профессионального мастерства работников за счет их материального стимулирования.

4.2. Система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

4.3. Оплата труда работника, включающая в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда муниципального учреждения. Заработная плата педагогов (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) выплачивается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объёма должностных обязанностей педагогов и выполнения ими работ той же квалификации

5. Порядок и условия установления заработной платы.

5.1. Заработная плата работников школы определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп утвержденных Правительством Челябинской области;
- установления должностных окладов по соответствующим ПКГ
- установления тарифной ставки (ТС) учителя производится по формуле $ТС = (ДО \times Ч) : 20$, где Ч - учебная нагрузка в часах,
- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

5.2. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

5.3. Месячная заработная плата педагога, осуществляющего образовательный процесс (учителя) определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат.

$Zп = ДО + КВ + ПС + Д + С$, где:

Zп – месячная заработная плата учителя;

ДО – должностной оклад

КВ – компенсационные выплаты;

ПС – постоянные стимулирующие выплаты

С – стимулирующие выплаты.

Д - доплата (производится работнику при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.)

5.4. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.5 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 9 и 24 (указываются конкретные числа месяца, например, 15 и 30 числа текущего месяца, либо 16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца). Установить следующие соотношения частей заработной платы _____).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (может являться приложением к коллективному договору).

5.5. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.6. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 1 к коллективному договору.

6. Виды и условия выплат компенсационного характера

6.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением.

6.2. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в следующем размере (приложение № 1)

6.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7. Виды и условия выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения

7.2. Распределение фонда выплат стимулирующего характера осуществляется между педагогическими работниками учреждения (по основной должности), кроме руководителя учреждения, заместителей, библиотекаря, совместителей, с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу

7.3. Выплаты стимулирующего характера могут носить постоянный, регулярный или разовый характер.

7.4. Стимулирующий фонд (СФ) состоит из постоянной стимулирующей (ПС) и переменной стимулирующей (ФСТ) фонда стимулирования труда: $СФ = ПС + ФСТ$

7.5. В постоянную стимулирующую входят выплаты за стаж работы, квалификацию, проверку тетрадей. Размер данных выплат устанавливается приказом директора.

7.6. Переменная часть стимулирующих выплат определяется в соответствии с критериями для оценивания качества труда и установления стимулирующего характера и устанавливается специальной комиссией. В случае получения дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке, рассмотрение комиссией регулярной выплаты работнику в данном отчетном периоде может приостанавливаться.

7.7. Периодичность работы комиссии – 1 раз в четверть. Работник предоставляет материалы об эффективности деятельности в соответствии с критериями для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера, комиссия проверяет достоверность предоставленной информации и выставляет работнику баллы по каждому критерию.

7.8. При определении размера средств, приходящихся на регулярные выплаты одному работнику учитывается:

- проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работников с использованием установленных баллов по индикаторам;

- определение сводного "балльного" списка работников по результатам промежуточной оценки;

- определение "стоимости" 1 балла: сумма средств фонда стимулирующих выплат, определенная на соответствующую категорию работников, делится на общее количество баллов, которое набрали эти работники. «Стоимость» одного балла устанавливается руководителем, в пределах фонда оплаты труда и с учетом мнения профсоюзного

комитета или представителей выборного органа. Расчет стимулирующей выплаты работника производится путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

В случае получения дисциплинарного взыскания, вынесенного в установленном порядке, ежемесячная премия приостанавливается до момента снятия взыскания.

7.9. Директор вправе устанавливать персональные стимулирующие надбавки к должностному окладу (в % либо в абсолютных величинах) высококвалифицированным работникам, в которых заинтересована администрация учреждения. Персональные стимулирующие выплаты закрепляются в трудовом договоре и являются постоянной денежной выплатой к должностному окладу.

7.10. Разовые выплаты устанавливаются за особые достижения или за выполнение особо важных работ, сложно прогнозируемых в отчетный период.

7.11 Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;
- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 10 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

8. Порядок распределения стимулирующих выплат.

8.1. Размер выплат устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения (далее - Комиссия). Председателем Комиссии является директор.

- 8.2. Персональный состав Комиссии в количестве не менее 5 чел. утверждается решением собрания трудового коллектива на определенный период. На основании решения (по представлению выписки из протокола заседания) руководитель учреждения издает приказ "О составе Комиссии по распределению стимулирующих выплат (на определенный период)".

- 8.3. Комиссия создается из работников учреждения, представителей профсоюзного комитета (либо Совета трудового коллектива) и представителей администрации. Комиссия формируется из лиц, которые заинтересованы принять участие в ее деятельности. Периодичность заседаний Комиссии – 1 раз по окончании четверти (либо 1 раз в месяц)

- 8.4. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым работником. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.
- 8.5. С момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.
- 8.6. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя учреждения. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.
- 8.7. Комиссия представляет отчет о результатах своей деятельности коллегиальному органу для оценки деятельности Комиссии и внесения предложений по улучшению ее работы.
- 8.8. Комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений.
- 8.9. Представители коллегиального органа вправе присутствовать на заседаниях Комиссии и принимать участие в обсуждении без права голоса при открытом голосовании.

9. Порядок установления премий и надбавок.

9.1. **Премии** устанавливаются за своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, за высокие результаты в образовательной деятельности, позитивную динамику учебных, спортивных и других достижений, а также за следующие показатели в работе:

- высокую результативность работы по итогам месяца, периода, года;
- высокое качество подготовки отчетности;
- качественную организацию и проведение предметных недель, тематических мероприятий;
- качественную подготовку школы к учебному году;
- высокое качество работы технического персонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил;
- к юбилейным датам работников школы;
- к праздничным датам;

9.2. Размеры премии работникам определяются в зависимости от степени их участия в работе, сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполнения работ, максимальной денежной суммой не ограничиваются.

9.3. Премирование работников образовательного учреждения производится по итогам работы за месяц, период, триместр, год при наличии оснований, устанавливается приказом директора школы.

9.4. Работники образовательного учреждения премируются к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-, 55-, 60-летие) и в связи с уходом на пенсию.

9.5. **Надбавки** устанавливаются за сложность, напряженность, интенсивность и качество труда:

- за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника
- использование новых педагогических технологий и другой инновационной деятельности, в том числе управленческой;
- за увеличение объема работы, связанной с расширением функциональных обязанностей;
- руководство школьными методическими объединениями, кафедрами, научными обществами обучающихся;

- работа по обновлению содержания школьного сайта;
- организация и проведение летней оздоровительной кампании;
- работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

9.6. Размер надбавок максимальной денежной суммой не ограничивается.

9.7. Размер надбавки может быть уменьшен или полностью отменен приказом директора в случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией, нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, требований по охране труда и техники безопасности, совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

9.8. Надбавки определяются на учебный год и устанавливаются в период составления тарификации.

10. Порядок и условия оплаты труда руководителя и его заместителей

10.1. Заработная плата руководителей учреждений и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы в пределах установленного фонда оплаты труда.

Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, устанавливается трудовым договором.

Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

10.2. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

10.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений и их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

10.4. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения.

10.5. Критерии стимулирующих выплат могут быть дополнены или изменены.

11. Заключительные положения

11.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

11.3. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств (бюджетных и (или) внебюджетных) директор вправе приостановить, уменьшить

либо отменить выплату стимулирующих надбавок (премий), предупредив об этом работников школы в установленном законодательством порядке.

Срок действия положения неограничен, до внесения последующих изменений или дополнений

12. Размер персональных выплат работникам учреждения, постоянная стимулирующая часть (приложение №2)

12.1. Стороны договорились проводить совместную работу, направленную на повышение доходов работников организации, усиления гарантий в сфере оплаты труда, реализации принципа социальной справедливости, учета личного вклада работника в выполнение производственной программы.

12.2. Работодатель, в целях сохранения социальной стабильности в коллективе, реализации права профсоюзов на контроль за оплатой труда, согласовывает с профсоюзным комитетом вводимые системы оплаты труда и премирования и изменения существующих Положений (ст. 8 ТК РФ).

12.3. Работодатель гарантирует минимальный размер оплаты труда не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека установленного законом РФ (ст. 133 ТК РФ).

12.4. Работодатель выплачивает заработную плату два раза в месяц: 5 и 20 числа ежемесячно.

12.5. Работодатель признает право работника, известившего работодателя в письменной форме, прекратить исполнение трудовых обязанностей, если задержка заработной платы превышает 15 дней, на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник в этом случае имеет право не находиться на рабочем месте, но продолжить трудовую деятельность он обязан на другой день после предоставления возможности получить заработную плату.

12.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).

12.7. При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата с учётом объёма выполняемых работ согласно Положению об оплате труда.

12.8. Пересмотр и введение новых норм труда производится только после предварительного согласования с профкомом организации.

12.9. Время простоя по вине работодателя, при условии, что работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, при условии, что работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

12.10. Оплата простоя работника, прекратившего трудовую деятельность из-за задержки зарплаты, производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (простой по вине работодателя ст. 157 ТК РФ).

12.11. Профком обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением Трудового законодательства, за выполнением условий настоящего договора, в том числе: контроль за правильностью применения утвержденных (в установленном порядке) систем оплаты и стимулирования труда. воевременно информировать администрацию о выявленных нарушениях, вносить предложения по устранению нарушений.

- Своевременно изучать предлагаемые системы оплаты труда и высказывать мнение по этому поводу, либо согласовывать их применение.

12.12. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
 - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК)

13. Режим труда и отдыха

13.1. Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

13.2. Режим рабочего времени, предусматривающий продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем, время начала и окончания работы, время перерывов в работе устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

13.3. Стороны договорились, что привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и согласования с профсоюзным комитетом.

13.4. Работодатель и профком в рамках данного договора могут делегировать право руководителям структурных подразделений совместно с соответствующим представителем профсоюза принимать при необходимости решения о введении гибкого графика или суммированного учета рабочего времени.

13.5 Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается в подразделениях работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех трудящихся.

13.6 Работодатель и профком пришли к соглашению, что на период действия коллективного договора устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы отдельным категориям работников:

- Работникам, не имеющим в течение года больничных листов -3 рабочих дня.
- Членам комиссии и уполномоченным профсоюза по охране труда для повышения квалификации по технике безопасности - 5 рабочих дней.
- Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, юбилей, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства и т.д.) ,предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 1-3 рабочих дней, кроме случаев, когда продолжительность предоставленного отпуска должна обеспечить возможность участия в похоронах с момента смерти (с учетом времени поездки). Отпуск в связи со смертью ближайших родственников добавляется к ежегодному отпуску работника, если он находится в нём в данный период. Количество предоставляемых дополнительных отпусков определяется работодателем. В каждом отдельном случае организация определяет продолжительность дополнительных отпусков, их виды самостоятельно.

13.7. Профком обязуется:

- Отслеживать процессы соблюдения режима работы работников, опротестовывать незаконные решения работодателей, вносить предложения работодателю по предотвращению нарушений прав работников, связанных с режимом работы.

Работники обязуются:

- Соблюдать режим труда и отдыха, установленный для работников настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами или определенным индивидуальным трудовым контрактом.
- Соблюдать предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами, согласованными с профсоюзным комитетом графики работы и отдыха.

14. Охрана труда и экологическая безопасность.

14.1. Работодатель проводит работу по охране труда согласно законодательству РФ и Челябинской области и в соответствии с системой управления охраной труда в организации.

14.2. Работодатель ежеквартально на рабочих собраниях информирует о фактическом состоянии условий труда и выполнении мероприятий по их улучшению, повышению безопасности труда, улучшению экологической обстановки, производственного быта, о полагающихся средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, уровне травматизма и заболеваемости.

14.3. Работодатель принимает меры по ликвидации причин ухудшения условий труда и привлекает должностных лиц, допустивших эти ухудшения, к ответственности в соответствии с законодательством. Это требование распространяется и на работника, если ухудшение условий и безопасности труда произошло по его вине в результате несоблюдения стандартов, правил, норм и инструкций по охране труда.

14.4. Работодатель обеспечивает бесплатную выдачу моющих средств, спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты соответствующего качества и в соответствии с нормативами. Решение об обеспечении дополнительной спецодеждой, исходя из фактических условий рабочих мест, принимает комиссия при главном техническом руководителе по охране труда с участием представителя профкома.

14.5. Работодатель обеспечивает на рабочих местах питьевой режим согласно санитарным нормам.

14.6. Работодатель обеспечивает рабочие места наглядной агитацией, а работников необходимыми правилами и инструкциями по безопасности труда с выделением на эти цели необходимых средств.

14.7. Работодатель предоставляет уполномоченным профсоюза по охране труда один день в месяц для проведения проверок состояния техники безопасности с оплатой по среднему заработку (либо привлекает их для проведения совместных проверок).

14.8. Работодатель, в случае смерти работника в результате несчастного случая на производстве, профессионального заболевания или трудового увечья, полученного при исполнении служебных обязанностей, выплачивает компенсацию в соответствии с законодательством, а также производит согласно положению оплату расходов, связанных с погребением.

14.9. Стороны договорились, что, помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, работодатель берет на себя расходы, связанные с лечением, протезированием пострадавшего. Ежегодно предоставляет путевку в лечебно-оздоровительное учреждение.

14.10. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии, если он, вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежнему месту работы независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

14.11. Работодатель обеспечивает ежегодное проведение медицинских осмотров всех работников за счет организации.

14.12. Работодатель обязуется:

- организовать обучение за счет собственных средств уполномоченных по охране труда, обеспечить их необходимой технической и нормативной литературой;
- обеспечить соблюдение прав и гарантий деятельности уполномоченных по охране труда;

- осуществлять контроль за состоянием окружающей среды на территории предприятия;
- регулярно информировать работников о работе, проводимой на предприятии по охране окружающей среды и т.д.

14.13. Профком может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на здоровье работника для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на здоровье, работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

14.14. Профком обязуется:

- В установленном порядке согласовывать правила и инструкции по охране труда, контролировать их исполнение.
- Совместно с работодателем доводить до работников полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- Оказывать практическую помощь членам профсоюза на безопасные условия труда, участвовать в решении вопросов по улучшению условий и охраны труда, отдыха, санаторно-курортного лечения работников.
- Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний.

14.15. Работники обязуются:

- Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- Перед началом работы получать инструктаж по охране труда и производственной санитарии, пожарной безопасности, соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты.

15. Социальные гарантии и льготы.

15.1. Сохраняет за работниками, уволенными в связи с сокращением численности с предприятия, право пользования детскими дошкольными учреждениями предприятия до перевода ребенка в другую возрастную группу с оплатой содержания ребенка в прежнем размере.

15.2. Выплачивает материальную помощь работникам и пенсионерам на лечение, решение других социальных вопросов в соответствии с Положением администрации и профкома.

15.3. Профком имеет право рассматривать и вносить предложения для выдвижения кандидатуры на получение Министерской грамоты Российской Федерации

15.4. Выдвигать кандидатуры на районные и областные грамоты

15.5 Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере _____ за счет средств работодателя.

15.6 Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

15.7 Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н и Федеральным законом от 01.12.2014 года №386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования РФ на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

15.8. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

15.9 Профком обязуется:

- Участвовать в решении вопросов социального развития организации. Принимать участие в разработке и осуществлении социальных планов развития в подразделениях организации.
- Осуществлять контроль за правильностью расходования средств социального страхования через своих представителей в комиссии по социальному страхованию, за реальным обеспечением работников социальными гарантиями и льготами, жилищно-бытовых обслуживанием работников организации.
- Содействовать выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению своего здоровья, проведению профилактических мероприятий, диспансеризации прививок, пропагандирует и внедряет принципы здорового образа жизни.
- Использовать по назначению выделенные работодателем средства для организации культурно-массовой и спортивно оздоровительной работы в коллективе.
- Осуществлять постоянный контроль за работой цехов общественного питания и услуг (качество пищи, материальное обеспечение).
- ходатайствовать перед работодателем о вынесении благодарности работнику, за добросовестный труд и в связи с юбилейной датой(с занесением в личное дело)
- Осуществлять взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, физической культуры и спорта.
- Организовывать, совместно с работодателем, оздоровление и отдых работников, членов их семей, пенсионеров в санаториях, санаториях-профилакториях, домах отдыха, пансионатах, детских оздоровительных центрах и т.д.
- Извещать работодателя о культурных и социальных мероприятиях, которые будут организованы профсоюзом в течение предстоящего года.

16. Гарантии профсоюзной деятельности

16.1. Работодатель признает независимость, не подотчетность и не подконтрольность профсоюзных органов и их деятельности.

16.2. Недопустимость дискриминационных действий (ограничение социально-трудовых прав, не продвижение по работе, в оплате труда, занятии должности и т.д.), связанных с принадлежностью к профсоюзу.

16.3. Право профкома на беспрепятственное получение бесплатной информации по социально-трудовым вопросам и обсуждение ее с приглашением представителей работодателя, органов государственной власти. В случае не предоставления информации виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

16.4. Право профкома на основании решения собрания (конференции) на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора.

16.5 Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.14. Производить выплату председателю первичной профсоюзной организации, за общественную работу, в размере _____ .

16.5. Профком

- Осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, а также по другим социально-трудовым вопросам, требует устранения выявленных нарушений; работодатель в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщает профкому о принятых мерах.
- В случае нарушения законодательства о труде, по предложению членов профсоюза, других работников, если на них распространяется «Коллективный договор», а также по

собственной инициативе обращается с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

16.6. Работодатель:

- Для выполнения своих общественных обязанностей членам выборных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное время с сохранением заработной платы:

- Председателю профкома предоставляется не менее 5 дней в году для кратковременной учебы.

- Членам профкома: не менее 3 дней в году для кратковременной учебы.

- Прочим членам выборных профсоюзных органов не менее 3-х дней в году для кратковременной учебы по согласованию с руководством.

- Работодатель гарантирует освобождение от производственной работы с сохранением заработной платы членов комиссии и специалистов, участвующих в разработке проекта «Коллективного договора», предложений и изменений в «Коллективный договор», а также членов согласительной комиссии по заключению «Коллективного договора» на необходимое для этого время.

- Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель профкома — без предварительного согласия областного комитета профсоюза.

- Выборные профсоюзные работники по инициативе работодателя не могут быть переведены на другую работу без предварительного согласия профкома, а председатель профкома - без предварительного согласия областного комитета профсоюза.

- Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профкома, а председателя профкома с согласия областного комитета профсоюза.

Действие данного пункта распространяется на указанных работников в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

- Работодатель, при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в период выплаты зарплаты.

- Представители профкома имеют право беспрепятственно посещать любые рабочие места, где работают представители трудового коллектива, для реализации задач настоящего Коллективного договора».

17. Заключительные положения

17.1. Настоящий «Коллективный договор» заключен сроком на 2 (два года) года.

17.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся по взаимному согласию сторон. Инициатором внесения изменений может быть любая сторона.

17.3. Профком обязуется разъяснить работникам положения «Коллективного договора», содействовать реализации их прав.

17.4. Утвержденный «Коллективный договор» работодателем должен быть размножен в течение одного месяца и выдан во все подразделения для ознакомления работников предприятия и в профком.

17.5. Контроль за выполнением «Коллективного договора» работодателем и профсоюзным комитетом осуществляет двусторонняя комиссия, проводившая переговоры по его заключению.

17.6. Стороны один раз в 6 месяцев отчитываются о выполнении «Коллективного договора» на конференции трудового коллектива.

17.7. Работодатель и уполномоченные им лица, профком за неисполнение «Коллективного договора» и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

17.8. По требованию профкома работодатель обязан привлечь к ответственности либо расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно грубо нарушает

законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязанностей по коллективному договору.

17.9. Работодатель проводит уведомительную регистрацию коллективного договора в течение 30 дней.

(Ответственный за регистрацию директор школы Е.М. Харина)

Приложение № 1 к коллективному договору

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к (должностному окладу) ставке заработной платы
1.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения)	По тарификации
2.	Водителю автобуса за ненормированный рабочий день	До 270
3	за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	От 9 до 35
4.2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: сельский коэффициент уральский коэффициент	До 25 До 15

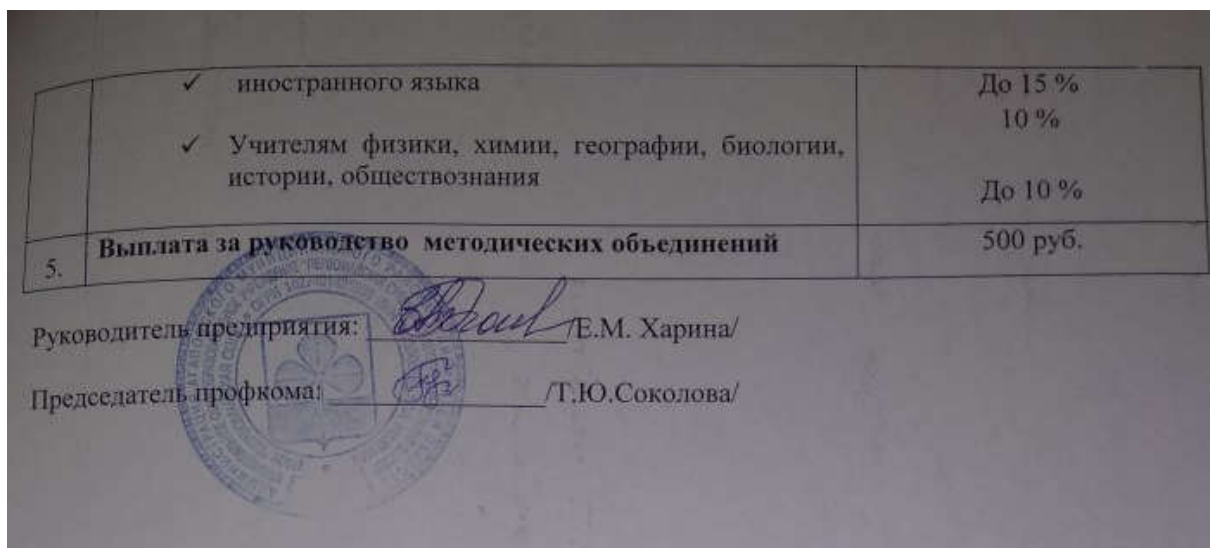
Приложение № 2 к коллективному договору

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	выплаты за квалификационную категорию	
	устанавливается при наличии: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	До 30% До 20%
2.	выплата за опыт работы в занимаемой должности: устанавливается при наличии:	

	стажа работы (в занимаемой должности) от 3 лет до 5 лет от 5 лет до 10 лет свыше 10 лет	До 5% До 10% До 15 %
3.	выплата при наличии почетного звания	До 10%
4.	выплаты за проверку тетрадей Педагогическим работникам за проверку тетрадей производятся следующие обязательные выплаты: <ul style="list-style-type: none"> ✓ учителям русского языка и литературы ✓ математики ✓ учителям начальных классов ✓ иностранного языка ✓ Учителям физики, химии, географии, биологии, истории, обществознания 	До 20 % До 10 % До 15% До 15 % 10 % До 10 %
5.	Выплата за руководство методических объединений	500 руб.

Руководитель предприятия: _____/Е.М. Харина/

Председатель профкома: _____/Т.Ю.Соколова/



Коллективный договор
пронумерован и пронумерован
всего: 19 страниц

Директор МОУ «Первомайская
СОШ»
Е.М. Харина



Российская Федерация
Челябинская область
Администрация
Агаповского
муниципального
района
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
"22" августа 2017г.
Регистрационный
номер 8-42
Подпись *Харина*
Ф.И.О.