

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения г. Новосибирска  
"Гимназия № 14 "Университетская"  
10 июня 2014 года

## Коллективный договор

между администрацией муниципального общеобразовательного учреждения  
"Гимназии № 14 "Университетская" и профсоюзным комитетом  
общеобразовательного учреждения "Гимназии № 14 "Университетская"  
на 2014- 2017 годы

### От работодателя

Директор МБОУ Гимназия №14  
«Университетская»

Судоргина Л.В.



### От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ Гимназия № 14  
«Университетская»

Исаева Е.И.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду \_\_\_\_\_  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  
Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, фамилия, имя, отчество)

Коллективный договор зарегистрирован в отделе  
экономического развития и трудовых отношений  
администрации Ленинского района г.Новосибирска  
Регистрационный номер 18 от 11.06.2014  
Количество листов 49. Приложения на \_\_\_\_\_ л.  
Начальник отдела ЗР и ТО И.Т.Савельев  
(подпись) (инициалы, Фамилия)

М.П.

## **I. Общие положения и предмет соглашения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении г. Новосибирска "Гимназия" № 14 "Университетская"

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (указываются полные названия соглашений).

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя – директора Судоргиной Л.В.

**1.4.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30 ТК РФ).

**1.5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

**1.7.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.8.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.9.** При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности и продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.10.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

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

**1.12.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**1.13.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.15.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

**1.16.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия профкома в принятии локальных нормативных актов - учет мотивированного мнения, согласование, предварительное согласование:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о премировании работников;
- 9) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 12) положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности;
- 13) инструкции по охране труда;
- 14) другие локальные нормативные акты.

**1.17.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения (ст. 53 ТК РФ);
- другие формы.

## **II. Трудовые отношения**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

**2.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются условия обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные

выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

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

**2.5.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен под роспись ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

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

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

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

**2.7.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**2.8.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за

ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении) в порядке установленном ст. 74 ТК РФ;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам без их согласия поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других чрезвычайных случаях);
  - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную

имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

**2.11.** Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).

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

**Дополнения:**

**2.13.** При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, составленным на основе должностей работников учреждений образования Российской Федерации;

**2.14.** При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увеличение у других работников предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида);

**2.15.** При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере (двухнедельного, месячного, двухмесячного) среднего заработка:

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора – в размере двухнедельного заработка;
- при выходе на пенсию в размере месячного среднего заработка;
- по инициативе работника при невыполнении работодателем условий трудового договора в размере месячного среднего заработка;
- другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные коллективным договором и ст. 178 ТК РФ.

Стороны договорились внести изменения и дополнения в разделы Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Главному управлению образования мэрии города Новосибирска, на 2012 - 2014 годы:

**2.16.** Дополнить раздел «Трудовые отношения» пунктом:

**2.16.1.** Работодатели при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, работников

(специалистов) и служащих в штатном расписании и трудовом договоре используют наименования должностей согласно:

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";

- приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 марта 2011 г. N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

**2.16.2** В день расторжения трудового договора (увольнения) работодатель выдает работнику:

- ✓ трудовую книжку;
- ✓ окончательный расчет;
- ✓ справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме утв. приказом Министерства труда и социального развития РФ от 30 апреля 2013 г. N 182н);

- ✓ сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

При невозможности вручить трудовую книжку и справку (по Приказу №182н) непосредственно в день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой и справкой либо о даче согласия на отправку их по почте».

**2.16.3.** В целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы Учреждений рекомендовать включать в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Учреждений независимо от занимаемой ими должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;

- ✓ соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;



- ✓ проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений;
- ✓ не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;
- ✓ придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

**3.** Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

**3.2.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

**3.3.** Работодатель обязуется:

**3.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

**3.3.3.** В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

**3.3.5.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации,

обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

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

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

**4.** Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**4.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**4.3.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

**4.4.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**4.5.** Стороны договорились, что:

**4.5.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

Неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников )

**4.5.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**4.5.3.** Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

**4.5.4.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Режим рабочего времени и времени отдыха**

**5.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Рабочее время, работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**5.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**5.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**5.4.** Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.5.** Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**5.6.** Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

**5.7.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**5.8.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение (месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

**5.9.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**5.10.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**5.11.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**5.12.** Работодатель обязуется:

**5.12.1.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ . в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительной отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

**5.13.2.** Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - три дня;
  - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - четырнадцать дней ;
  - в связи с переездом на новое место жительства - три дня;
  - для проводов детей в армию - три дня;
  - в случае свадьбы работника (детей работника) три дня;
  - на похороны близких родственников - три дня
  - работающим пенсионерам по старости - три дня
  - участникам Великой Отечественной войны - три дня
  - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - три дня ;
  - работающим инвалидам - три дня ;
- с сохранением заработной платы:

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации –десять дней,
- членам профкома от трех до семи дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - шесть дней
- за добросовестное отношение к организации дежурства по школе и высокие результаты внеклассной и нешкольной деятельности в рамках основных функциональных обязанностей - три дня;
- за эффективное участие в профессиональных, творческих конкурсах и проектах- три дня;
- за руководство предметной секцией или методическим объединением- десять дней.
- за выполнение постоянных и разовых поручений – три дня.

**5.13.3.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

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

**5.15.**Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

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

**5.16.1.**Согласно ст. 101 ТК РФ работодатель разрабатывает по согласованию с профкомом школы ( с учетом мнения профкома ) перечень должностей работников школы с ненормированным рабочим днем, определяя в нем продолжительность ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска (приложение к коллективному договору);

**5.17.** По согласованию с профкомом школы (с учетом мнения профкома) для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 час;

**5.18.** По заявлениям работников дополнительные выходные Дни предоставляются:

- одному из родителей ( опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ .

- женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 16 лет - 1 день в месяц с сохранением средней заработной платы.

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет – сокращенная на 1 час рабочая неделя с сохранением среднего заработка.

**5.19.** По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам,

- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

**5.20..** В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в школе полностью, независимо от времени поступления на работу.

**5.21.** При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

**5.22.** В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

**5.23.** Дополнительные оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством), исчисляемые в календарных днях, предоставляются за :

- наличие звания "Ветеран труда" пять дней

- каждые 10 лет непрерывной педагогической работы пять дней;

**5.24.** Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждений образования **в неделю** не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;

- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;

- ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;

- ✓ для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;

- ✓ для педагогических работников – 36 часов;
- ✓ для женщин сельской местности – 36 часов;
- ✓ для медицинских работников – 39 часов;
- ✓ для остальных работников – 40 часов.

Продолжительность **ежедневной** работы (смены) не может превышать:

- ✓ для работников в возрасте:
  - от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов,
  - от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- ✓ для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:
  - в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа,
  - в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
- ✓ для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать\*:
  - при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
  - при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов,

\* при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

**5.25.** Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям и (или) опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- Класс условий труда (вредный) 3.1. – не менее 7 календарных дней,



- Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 8 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 9 календарных дней,
- Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10 календарных дней,
- Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 12 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре на основании письменного согласия работника.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время».

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

Работодатели осуществляют предоставление длительного отпуска педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## **VI. Оплата и нормирование труда**

**6.1.** Положение об оплате и нормировании труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и на основании Постановления Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», Постановления Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 N 20 "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области", с учетом внесенных изменений и дополнений

постановлениями Губернатора от 15.12.2008 № 504 и от 08.05.2009 № 188, Постановления Правительства Новосибирской области от 18.02.2013 № 58-п «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Новосибирской области», Постановления мэра от 26.04.2013 № 4153 «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска», Постановления мэра от 29.08.2013 № 8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска», Постановления областной Администрации Новосибирской области от 08.05.2013 № 4440 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и окладов по профессиям рабочих», Постановления мэрии города Новосибирска от 29.05.2013 № 5068 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в муниципальных учреждениях образования города Новосибирска», Соглашения о внесении изменений в областное отраслевое соглашение по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2011-2013 годы от 25.09.2013 г. № 15 и регулирует порядок оплаты труда работников «Гимназия № 14 «Университетская» (далее - учреждение).

**6.2.** Система оплаты труда работников учреждения устанавливается данным коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска и Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013.

**6.3.** Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда, утверждаемых Главным управлением образования мэрии города Новосибирска для выполнения муниципального задания.

**6.4.** Положение вступает в действие с 01.10.2013 года.

**6.5.** Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета и иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- форму оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

- форму оплаты труда по должностям руководителей, специалистов и служащих и по профессиям рабочих;
- порядок и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и размеры выплат стимулирующего характера.

**6.6.** В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации:

должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу. В связи с введением ФГОС в гимназии вводится система поощрений за качественную педагогическую деятельность при реализации стандартов второго поколения.

**6.7.** Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, особенностей деятельности учреждения и отдельных категорий работников и их результативности.

**6.8.** Наименование должностей или профессий и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

**6.9.** В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н, исходя из квалификационных характеристик и нормативных документов по оплате труда работники гимназии условно подразделяются на 4 группы:

1 группа - руководители – директор, заместители директора;

2 группа - педагогические работники:

1) педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя, ведущие уроки);

2) педагогические работники – специалисты (социальный педагог, тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования, воспитатель, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, инструктор по физической культуре);

3 группа - учебно-вспомогательный персонал (УВП) – диспетчер по расписанию, секретарь учебной части, педагог - библиотекарь;

4 группа - прочие работники :

- 1) специалисты – главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер, заведующий столовой, заведующий хозяйством, начальник хозяйственного отдела, специалист по кадровой работе, инженер, библиотекарь;
- 2) младший обслуживающий персонал (МОП) – повар, подсобная рабочая, рабочий по обслуживанию здания (плотник, сантехник), техник электрохозяйства, гардеробщик, дворник, сторож, дежурный по зданию, уборщик служебных помещений.

## ***1. Формирование системы оплаты труда работников учреждения. Распределение фонда оплаты труда работников учреждения***

**6.1.1.** Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, установленных Главным управлением образования мэрии города Новосибирска в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящий доход деятельности.

**6.1.2.** Система оплаты труда работников учреждения включает: должностные оклады служащих и оклады по профессиям рабочих (далее должностной оклад (оклад)); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

**6.1.3.** Размеры должностных окладов (окладов) утверждаются постановлением мэрии города Новосибирска на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для работы по направлению профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**6.1.4.** Фонд оплаты труда (ФОТ) учреждения формируется с учетом норматива финансового обеспечения, поправочных (повышающих) коэффициентов, количества обучающихся в гимназии, определяется Постановлением Губернатора Новосибирской области от 10.08.2007 № 89-па «Об эксперименте по переходу на новую систему оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», приказом департамента образования Новосибирской области от 06.09.07 № 830 «О применении поправочных (повышающих) коэффициентов, учитывающих наличие особого потенциала общеобразовательного учреждения», Постановлением Правительства Новосибирской области от 27.09.2013 года № 403-п «О размерах региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» с последующими изменениями, методическими

рекомендациями в Приложении к письму департамента образования Новосибирской области от 05.09.2007 № 3763/01-05.

### 6.1.5. Схема распределения ФОТ:

3 % стимулирующие выплаты директору	
70% базовая часть	<p>Базовая часть педагогического персонала: учителей и педагогических работников – специалистов, в том числе:            70 % основная часть            в том числе, не менее 80% доля базовой части учителей и не более 20% доля базовой части педагогических работников - специалистов            30% специальная часть</p> <p>Оклады руководителей, УВП и прочих работников: специалистов и МОП</p>
30% стимулирующая часть	<p>Педагогический персонал - учителя            Педагогические работники –специалисты            Руководители            УВП            Прочие работники: специалисты и МОП</p>

**6.1.6.** Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части, при этом объем базовой части составляет 70 % от фонда оплаты труда учреждения, а объем стимулирующей части – 30 % .

**6.1.7.** Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директор, заместители директора), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (учителя), педагогических работников – специалистов (социальный педагог, тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования, воспитатель, учитель-логопед, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, инструктор по физической культуре), УВП (диспетчер по расписанию, секретарь учебной части), прочих работников (специалистов (главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер, заведующий столовой, заведующий хозяйством, начальник хозяйственного отдела, специалист по кадровой работе, инженер, библиотекарь) и МОП (повар, подсобная рабочая, рабочий по обслуживанию здания (плотник, сантехник), техник электрохозяйства, гардеробщик, дворник, сторож, дежурный по зданию, уборщик служебных помещений) и компенсационные выплаты за вредные или особые условия труда.

**6.1.8.** Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на

формирование заработной платы иных работников образовательного учреждения, ежегодно утверждается директором учреждения.

**6.1.9.** Специальный фонд оплаты труда педагогического персонала составляет 30% от базового фонда оплаты труда педагогического персонала.

**6.1.10.** Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска, в пределах фонда оплаты труда. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в процентном отношении между подразделениями утверждается приказом директора учреждения.

**6.1.11.** С целью объективной оценки деятельности педагогов, своевременного разрешения возникших конфликтных ситуаций в учреждении создается конфликтная комиссия.

## ***2.Порядок и условия оплаты труда***

**6.2.1.** Основные условия оплаты труда педагогических работников – специалистов, УВП и прочих работников.

Штатное расписание на всех работников учреждения, кроме педагогического персонала (учителей), ежегодно утверждается директором учреждения. Штатное расписание предусматривает должности руководителей, педагогических работников – специалистов, учебно-вспомогательного персонала и прочих работников. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения ее функций, задач и объемов работ, установленных учреждению муниципальным заданием.

**6.2.2.** Заработная плата работников включает:

- должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

**6.2.3.** Размеры должностных окладов по должностям служащих и окладов по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением мэра города Новосибирска в зависимости от сложности выполняемых работ и квалификации работников и учитывают требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации специалистов и характеристик работ профессий рабочих, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Работники, не имеющие требуемого квалификационного уровня или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме свои должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии. Директором учреждения утверждаются должностные инструкции, определяющие

содержание, объем и порядок выполнения работ в соответствии с квалификационными характеристиками должностей работников образования.

**6.2.4.** Изменение размера должностного оклада производится:

- при увеличении стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, при условии наличия документов в учреждении, либо с момента представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада);
- при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

**6.2.5.** Из базовой части ФОТ производятся доплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ:

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 час. до 6.00 час.) оплачивается в размере 35% части должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

**6.2.6.** При проведении мероприятий по оптимизации штатной численности по распоряжению директора учреждения низкоквалифицированным рабочим могут устанавливаться нормированные задания, часовая оплата труда.

**6.2.7.** Экономия фонда оплаты труда используется на увеличение заработной платы работникам учреждения, стимулирование за качественные результаты труда, единовременные премиальные выплаты, в том числе за введение стандартов второго поколения (ФГОС).

**6.2.8.** Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

### ***3. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс.***

**6.3.1.** Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, в учреждении осуществляется в соответствии с постановлением Губернатора Новосибирской области от 31.08.2007 № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» и тарификацией педагогических работников учреждения.

**6.3.2.** Тарификация педагогических работников производится с 1 сентября по 31 августа текущего учебного года. Тарификационные списки педагогических работников составляются на основании документов об образовании, стаже педагогической работы, документов, подтверждающих квалификацию педагогического работника и в соответствии с педагогической нагрузкой. Тарификация утверждается приказом директора учреждения.

**6.3.3.** Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в месяце. Оплата труда работникам, осуществляющим педагогическую деятельность на условиях почасовой оплаты (по совместительству), оплачивается за фактически проведенные часы.

**6.3.4.** Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из основной части и специальной части.

**6.3.5.** Основная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом количества проведенных ими учебных часов (уроков) и окладов педагогических работников - специалистов. Доля основной части в гимназии составляет 70% от общего базового фонда.

**6.3.6.** Специальная часть ФОТ педагогического персонала (30%), осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

*за аттестационную категорию:*

- высшая категория – 16 %;



- первая категория - 10 %;
  - вторая категория - 5 %.
- за почетные звания, правительственные и отраслевые награды –1000 рублей;
- за награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 500 рублей;
- за сложность и приоритетность учебного предмета:

Группы сложности	Предметы	Размер доплаты
первая группа	начальные классы, русский язык и литература, математика, иностранные языки	15 %
вторая группа	физика, химия, черчение, история, обществознание, география, биология, информатика, экономика, право	10 %
третья группа	музыка, изобразительное искусство, физическая культура, танцы, технология, психология, ОБЖ, основы религиозной культуры и светской этики, ТПК	5 %

за заведование кабинетом:

- за заведование кабинетом фиксированная доплата в размере 200 рублей ежемесячно;
- за заведование спортивным залом, оздоровительным центром, музеем истории гимназии, методическим кабинетом, кабинетами технологии, компьютерным кабинетом в размере 300 рублей ежемесячно;
- по результатам смотра-конкурса учебных кабинетов, проводимого ежегодно в апреле месяце, заведующие учебными кабинетами, получившие звание «Лучший кабинет» получают доплату 100% ежемесячно, занявшие I место – дополнительно 50% от установленной фиксированной доплаты за заведование кабинетом. Доплата устанавливается приказом директора учреждения о тарификации работников гимназии на новый учебный год;

за вредные и опасные условия труда:

- учителям химии – 8,4 %;
- учителям информатики – 10 %;

за особые условия труда:

(необорудованное рабочее место, частые переход из кабинета в кабинет для проведения уроков, проведение уроков в разных зданиях учреждения) в размере 200 рублей в месяц;

за классное руководство:

в размере 450 рублей ежемесячно;

в размере 550 рублей ежемесячно за классное руководство в 1, 5 и 10-х классах;

за внеурочную деятельность:

- стоимость часа учителя организатора внеклассной деятельности школьников рассчитывается из суммы оставшейся после распределения специального фонда учителей по другим выплатам пропорционально общему количеству учебных часов за организацию внеклассной работы старших школьников;

*за руководство методическим объединением и предметной секцией – 500 рублей ежемесячно;*

*за занятия с учащимися, находящимися на индивидуальном надомном обучении: 50% от стоимости образовательного часа работы педагогического работника.*

**6.3.7.** Основная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, распределяется на основе стоимости образовательного часа с учетом учебной нагрузки.

**6.3.8.** Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (количество уроков, проводимых этим педагогическим работником в месяц), определяется на основании учебного плана учреждения.

**6.3.9.** Стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, определяется в соответствии с методикой, рекомендованной департаментом образования Новосибирской области, в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательного учреждения.

**6.3.10.** Стоимость образовательного часа работы педагогического работника определяется по формуле:

$$\text{ОЧуч} = \frac{\text{ФОТо} * 245}{\text{В} * 365} + \text{М}, \text{ где}$$

ОЧуч – стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

ФОТо – основная часть фонда оплаты труда педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

245 – максимальное количество дней обучения в учебном году;

В – общее количество учебных часов в учебном году по учебному плану образовательного учреждения;

365 – количество дней в календарном году;

М – доплата к учебному часу учителя компенсации за книгоиздательскую литературу, повышающая на 100 рублей размер оклада (ставки заработной платы) учителя с 18 часовой учебной нагрузкой в неделю .

**6.3.11.** При изменении фонда оплаты труда производится пересчет стоимости образовательного часа.

**6.3.12.** Оклад педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, включает в себя оплату труда за учебную нагрузку (учебные часы) педагогического работника с учетом повышающих

коэффициентов и других выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников.

Расчет производится по формуле:

$$\text{Опр} = (\text{ОЧуч} * \text{УЧ}) * \text{К} + \text{ФД}, \text{ где}$$

Опр – оклад педагогического работника;

ОЧуч - стоимость образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

УЧ – учебная нагрузка педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в месяц в классе;

К – повышающие коэффициенты (за сложность предмета, квалификационную категорию и другие)

ФД – фиксированные доплаты (классное руководство, заведование кабинетом).

**6.3.13.** Если педагог ведет несколько предметов, отнесенных к разным группам сложности, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно.

**6.3.14.** Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, состоит из оклада педагогического работника и стимулирующих выплат за качественные показатели с учетом районного коэффициента.

$$\text{ЗПпр} = (\text{Опр} + \text{СВ}) * \text{Кр}, \text{ где}$$

ЗПпр – заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

Опр – оклад педагогического работника;

СВ – стимулирующие выплаты за качественные показатели;

Кр – районный коэффициент.

**6.3.15.** Оплата педагогическим работникам, осуществляющим обучение детей на дому, производится в размере 50% от стоимости образовательного часа работы учителя и учебной нагрузки, и выплачивается из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

**6.3.16.** Оплата замещенных уроков производится из расчета стоимости образовательного часа без учета повышающих коэффициентов за категорию педагога, сложность и приоритетность предмета, за фактически отработанные часы.

**6.3.17.** Доплата за совмещенные уроки (английский язык, французский язык, немецкий язык, физическая культура, технология) производится из расчета 0,5 стоимости образовательного часа без учета повышающих коэффициентов за категорию педагога, сложность и приоритетность предмета.

***4. Особенности формирования и распределения ФОТ и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в специализированных классах углубленного изучения математики и инженерно – технологического направления.***

**6.4.1.** В учреждении с 1 сентября 2012 года открыты специализированные классы углубленного изучения математике на основе конкурсного отбора, определенного Приказом Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области № 979 от 04.05.2012 «О развитии в 2012-2013 учебном году в Новосибирской области сети специализированных классов математического и естественного направления» и на основании Приказа Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской от 6.06.2013 № 1531 «О специализированных классах на базе общеобразовательных учреждений для одаренных детей в Новосибирской области»

**6.4.2.** С 1 сентября 2013 года на основании Приказа Министерства образования, науки и инновационной политики Новосибирской области от 13.08.2013 № 1897 «Об итогах конкурсного отбора общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Новосибирской области, на базе которых открываются в 2013-2014 учебном году специализированные классы для одаренных детей по инженерно-технологическому направлению» создан специализированный класс инженерно-технологического направления.

**6.4.3.** Формирование фонда оплаты труда по специализированным классам осуществляется на основе нормативов на финансовое обеспечение образовательной деятельности по специализированным классам установленных Постановлением Правительства Новосибирской области от 10.06.2013 № 257-п «О размерах региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных образовательных учреждений Новосибирской области и муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования».

**6.4.4.** Изменения в формирование фонда оплаты труда по специализированным классам вносятся на основании Приказа Министерства образования и инновационной политики Новосибирской области.

**6.4.5.** Порядок расчета:

1. Рассчитываем ФОТ в специализированном классе:

$$\text{ФОТ спец.} = (\text{Нспец.} - \text{Нуч.спец.}) * \text{Успец.},$$

Где ФОТспец.- фонд оплаты труда в специализированном классе,

Нспец.- норматив финансового обеспечения для специализированных классов в расчете на одного обучающегося в год,

Нуч.спец.- расходы на обеспечение образовательного процесса в нормативе финансового обеспечения общеобразовательного учреждения, на базе которых действуют специализированные классы с углубленным изучением математики в расчете на одного обучающегося в год,

Успец.- количество учащихся в специализированном классе.

2. Рассчитываем ФОТ в спецклассе по нормативам общеобразовательных классов, указанным в пункте 2.4.

$$\text{ФОТ 1} = (\text{Нобщ.} - \text{Нуч}) * \text{Успец.} * \text{К1} * \text{К2},$$

3. Определяем дополнительный ФОТ для специализированного класса

### ФОТ<sub>доп.</sub> = ФОТ<sub>спец.</sub> - ФОТ<sub>1</sub>

**6.4.6.** Схема распределения ФОТ дополнительного для специализированного класса:

Весь ФОТ 100 %		ФОТ для распределения по специализированному классу = ФОТ <sub>спец.</sub> - ФОТ <sub>1</sub>	
Базовая часть 70%		Стимулирующая часть 30%	
ФОТ педагогического состава в специализированном классе 70%		ФОТ организаторов внеурочной деятельности 30%	
Основная часть 70%	Специальная часть 30 %		

**6.4.7.** Дополнительный фонд оплаты труда для специализированных классов учреждения делится на базовую часть и стимулирующую часть, при этом объем базовой части составляет 70 %, а объем стимулирующей части – 30%.

**6.4.8.** Базовая часть дополнительного фонда оплаты труда для специализированных классов обеспечивает заработную плату педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в специализированных классах учреждения, при этом:

- 70 % - ФОТ педагогического состава за учебные часы,
- 30 % - ФОТ организаторов внеурочной деятельности.

**6.4.9.** Основная часть дополнительного фонда оплаты труда педагогического персонала составляет 70 % от базовой части дополнительного фонда оплаты труда педагогического персонала специализированных классов – ФОТ учителям за учебные часы с учетом повышающих коэффициентов за значимость и приоритетность учебного предмета в специализированных классах по учебному плану.

**6.4.10.** Специальная часть дополнительного фонда оплаты труда педагогического персонала составляет 30 % от базовой части дополнительного фонда оплаты труда педагогического персонала специализированных классов. Из этой части производится доплата учителям за исполнение обязанностей психолога, тьютора и координатора специализированного класса в следующем процентном соотношении: 35% - психолог и тьютор, 30% - координатор.

**6.4.11.** Распределение стимулирующей части дополнительного фонда оплаты труда для специализированных классов осуществляется на основании Положения о стимулировании и утверждается приказом директора (доплату учителям за учебные часы, не вошедшие в учебный план, деление на подгруппы для индивидуальных занятий, практических и лабораторных работ и поощрения по результатам работы учителям).

**4.4.12.** Дополнительная стоимость учебного часа педагога в специализированном классе рассчитывается аналогично расчету п.3.2.10

настоящего Положения без учета надбавки за книгоиздательскую литературу и корректируется с учетом повышающих коэффициентов за значимость и приоритетность учебного предмета в специализированном классе по учебному плану.

**6.4.13.** Предметы распределяются на 3 группы в зависимости от значимости и приоритетности учебного предмета в специализированном классе:

Группы значимости и приоритетности	Предметы	Повышающий коэффициент учебного часа
Первая группа	Математика, информатика, физика, технология	2,0
Вторая группа	Русский язык, иностранный язык, биология, химия, история, обществознание, география, литература	1,5
Третья группа	Музыка, изобразительное искусство, физическая культура, технология, ОБЖ	1,25

**6.4.14** Оплата за один час внеурочной деятельности привлеченных специалистов составляет: 400 - 500 руб. для специалистов имеющих ученую степень, 300 руб. для остальных специалистов, если иное не предусмотрено в трудовым договоре. Стоимость учебного часа за внеурочную деятельность педагогических работников гимназии устанавливается в размере дополнительной стоимости учебного часа в спец. классе без учета повышающих коэффициентов.

## ***5. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения***

**6.5.1.** Норма рабочего времени педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при определении количества образовательных часов работы педагогических работников и исчислении их заработной платы, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

**6.5.2.** Должностной оклад педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

*за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям 1-11 классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы; педагогам дополнительного образования;*

*за 20 часов преподавательской (педагогической) работы учителям-логопедам;*

*за 30 часов педагогической работы в неделю воспитателям;*

за 36 часов педагогической работы в неделю: педагогам-психологам, социальным педагогам, старшим вожатым, преподавателям-организаторам ОБЖ, тьюторам, инструктор по физической культуре.

Должностной оклад преподавателю-организатору ОБЖ устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в основное рабочее время в объеме 360 часов в год.

**6.5.3.** За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Должностные оклады работников, указанных выше, устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками.

**6.5.4.** Продолжительность рабочего времени других работников, работающих по основному месту работы, не перечисленных выше, составляет 40 часов в неделю.

**6.5.5.** Объем учебной нагрузки работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Объем учебной нагрузки, установленный работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году и при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп, детей).

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

Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам в том же учреждении, не устанавливается.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

**6.6.1.** Виды компенсационных выплат, размер и порядок установления определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**6.6.2.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам), определенным трудовым договором с работником, если законодательством не установлено иное.

**6.6.3.** К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- доплаты 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).

**6.6.4.** Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6.6.5.** Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда, в размере 25 %.

**6.6.6.** Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором и устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% от должностного оклада по совмещаемой должности.

**6.6.7.** Выплаты за работу в ночное время (с 22.00 час. до 6.00.час.) 35% части должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

**6.6.8.** Оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6.6.9.** Сверхурочная работа за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере на основании приказа директора учреждения.

**6.6.10.** Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера определяются в трудовых договорах работников.

## ***7. Выплаты стимулирующего характера***

**6.7.1.** Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные доплаты и надбавки по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности учреждения и работника и регламентируется Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Гимназии № 14 «Университетская».

**6.7.2.** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. К ним относятся: надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы;



надбавки за качество выполняемых работ;  
надбавки за стаж непрерывной работы;  
премиальные выплаты по итогам работы.

**6.7.3.** При определении в учреждении размера выплат стимулирующего характера и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного комитета работников.

**6.7.4.** Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа директора, который издается на основании решения экспертной комиссии по согласованию с Управляющим советом учреждения.

**6.7.5.** Надбавки за качество выполненных работ, премии по итогам работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

**6.7.6.** Выплаты стимулирующего характера для каждого работника устанавливаются дифференцированно в зависимости от объема и качества выполненной работы, за успешное выполнение сложных работ, срочных заданий, проведение внеплановых мероприятий, высокую результативность и личный вклад и максимальными размерами не ограничиваются. При наличии у работника права на выплату надбавки по разным основаниям, надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

**6.7.7.** Критерии оценки качества выполняемых работ, размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда на основании решения общего собрания трудового коллектива.

**6.7.8.** Для поощрения за выполненную работу, стимулирования работников к достижению качественных результатов труда, на оплату труда с начислениями используется 65 % доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом 20 % соответствующей части доходов распределяется на оплату труда работников, оказывающих содействие в оказании платных услуг.

## ***8. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров***

**6.8.1.** Заработная плата директора учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора ГУО мэрии и на основании Положения, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 года № 8204, а его заместителей и главного бухгалтера – директором учреждения.

**6.8.2.** Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**6.8.3.** Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается Постановлением мэрии города Новосибирска с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

**6.8.4.** Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера гимназии устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора.

**6.8.5.** Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктом IV.

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда отражается в трудовых договорах.

**6.8.6.** Размер части фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя образовательного учреждения, устанавливается учредителем в объеме до 3% от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

**6.8.7.** Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю учреждения - в соответствии с Положением, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 года № 8204;
- заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру - в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, действующими в учреждении, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

**6.8.8.** Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование директора учреждения, не использованные в течение финансового года, направляются на стимулирование работников гимназии.

**6.8.9.** Заработная плата директора не должна превышать трехкратный размер начисленной средней заработной платы работников гимназии.

**6.8.10.** Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера, установленных директору учреждения.

**6.8.11.** Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности на основании приказа начальника управления, директора учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100% должностного оклада временно отсутствующего работника.

**6.8.12.** Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются с учетом количественных и качественных результатов деятельности учреждения на основании приказа Главного управления мэрии города Новосибирска.

**6.8.13.** Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ПФОТ} = (\text{ЗП} + 90\% \text{ЗП} * \text{к}) * 12, \text{ где:}$$

ПФОТ – предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, рублей;  
ЗП – заработная плата руководителя учреждения, рублей;  
k - количество заместителей руководителя с учетом главного бухгалтера учреждения.

Доплаты заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждений (за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) не включаются в расчет данного фонда и выплачиваются сверх его пределов.

Предельный фонд оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения рассчитывается ежегодно и утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

## **9. О часовой оплате труда**

**6.9.1.** Часовая оплата труда может устанавливаться руководителям учреждения отдельным низкоквалифицированным работникам в соответствии с предусмотренным перечнем профессий (должностей) при качественном выполнении установленного объема работ только за меньшую продолжительность рабочего времени, составляющую не более половины рабочего времени.

**6.9.2.** Перечень профессий (должностей) работников учреждения, которым может быть установлена часовая оплата труда:

- 1) уборщик служебных помещений,
- 2) дворник,
- 3) гардеробщик,
- 4) подсобный рабочий,
- 5) рабочий по обслуживанию здания.

**6.9.3.** Размер часовой оплаты труда включает оплату по окладу, выплаты стимулирующего характера, а также районный коэффициент.

**6.9.4.** Размер минимальной часовой оплаты труда устанавливается правовым актом мэрии города Новосибирска.

Расчет осуществляется исходя из размера минимальной заработной платы Новосибирской области, установленной в Региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области, и среднемесячного количества рабочих часов при 40-часовой рабочей недели.

**6.9.5.** Для профессий рабочих второго размер часовой оплаты труда определяется исходя из размера минимальной часовой оплаты труда и коэффициента второго разряда – 1,04.

**6.9.6.** За выполнение большего объема работы, чем предусмотрено трудовым договором, и высокое качество работы руководитель устанавливает работникам более высокий размер часовой оплаты труда в пределах и за счет фонда оплаты труда.

**6.9.7.** В случае согласия работника на перевод на часовую оплату труда необходимо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения.

**6.9.8.** Работнику, которому установлена часовая оплата труда, время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

### ***10. Стимулирующие надбавки по результатам педагогической деятельности***

**6.10.1.** Стимулирующие надбавки по результатам педагогической деятельности выплачиваются из доли стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, направляемой на эти цели. Стимулирующие надбавки являются формой поощрения работника за результативность и высокое качество труда, выраженное в индивидуальных учебных и внеучебных достижениях обучающихся, повышение качества образовательных услуг и профессиональной деятельности педагога. При этом обеспечивается зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

**6.10.2.** Распределение фонда стимулирующей части по результатам работы проводится 2 раза в год, в январе и июле, по результатам полугодия. Установленная по результатам работы стимулирующая надбавка выплачивается в течение следующего полугодия в виде равных по размеру выплат в каждом месяце.

**6.10.3.** Выплата стимулирующих надбавок осуществляется на основании приказа директора по согласованию с Управляющим советом учреждения.

**6.10.4.** Для подготовки приказа директора учреждения создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, профсоюзного комитета, педагогической общественности. За неделю до заседания экспертной комиссии работники передают портфолио достижений, включающее лист самодиагностики педагогической деятельности для анализа и определения итогового количества баллов для стимулирования.

**6.10.5.** За основу оценки качественных показателей взяты направления, изложенные в Методических рекомендациях Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений сферы образования, их руководителей и отдельных категорий работников, представленные в Письме Минобрнауки РФ № АП – 1073/02 от 20.06.2013 года, а также критерии и показатели, изложенные в Постановлении мэра от 29.08.2013 №

8204 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Главное управление образования мэрии города Новосибирска».

**6.10.6.** Основанием для осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям) являются показатели и индикаторы эффективности педагогической деятельности, на основании которых осуществляется учет результатов деятельности, которые отражены в отдельной, заполняемой работником таблице.

**6.10.7.** Единовременные премии и поощрения могут выплачиваться педагогическим работникам за:

- результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и внеучебных достижений обучающихся;
- за эффективную организацию индивидуальной работы с учащимися в рамках учебного предмета и во внеурочной деятельности;
- эффективную организацию и руководство научно-методическим сопровождением образовательного процесса и педагогической деятельности;
- разработку и внедрение программ и проектов, способствующих развитию инновационного образовательного процесса;
- эффективное внедрение Основной образовательной программы в рамках реализации ФГОС;
- выполнение работы, не входящей в непосредственный круг функциональных обязанностей, в том числе заведование кафедрами, руководство функциональными службами гимназии;
- эффективное внедрение гендерных подходов в обучении и воспитании учащихся;
- инициативу проведения мероприятий, конкурсов, разработку и реализацию проектов, формирующих позитивный имидж образовательного учреждения;
- юбилейную дату со дня рождения и стажа педагогической деятельности.

Доля премиальной части фонда оплаты труда, направляемой на единовременные премии и поощрения составляет не менее 20% от стимулирующей части ФОТ учителей.

**2.15.** Единовременные поощрения и выплаты работнику назначаются по итогам оценки его работы за месяц.

**2.16.** Начисление единовременных поощрений и выплат осуществляется на основании приказа директора и по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

**6.10.8.** Размер надбавки за качество выполняемых работ рассчитывается по следующей формуле:

$$P=(Скр*Сб),$$

где Р – размер надбавки за качество выполняемых работ, рублей;

Скр – сумма баллов по критериям качества работы;

Сб - стоимость одного балла, рублей.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$$Сб = (Сф/Кб),$$

где Сб - стоимость одного балла, рублей;

Сф – фактическая стимулирующая часть фонда оплаты труда по категориям работников, рублей;

Кб – общее количество набранных баллов работниками учреждения по каждой категории.

**6.10.9.** На основании решения экспертной комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения издаются приказы директора на выплату стимулирующих надбавок руководителей, УВП и прочих работников 1 раз в квартал.

**6.10.11.** Максимальный размер выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера не должен превышать максимальный размер выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

## **7. Заключительные положения**

**6.11.1.** Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

**6.11.2.** Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с нормативными документами губернатора Новосибирской области, мэра города Новосибирска.

**6.11.3.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 15 и 25 числа месяца.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

**7.1.** Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

**7.2.** Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

**7.3.** Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

**7.4.** Внедрять в организации персонафицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонафицированном) учете в системе

государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

**7.5.** Разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

**7.6.** Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

**7.7.** Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

**7.8.** Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

**7.9.** Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

**7.11.** Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей (методическая литература). Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

**7.12** Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

**7.13.** Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

**7.14.** Стороны обязуются :

- проводить работу в администрации города (района) по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам школы для покупки или строительства жилья на долевых началах или индивидуальным способом;

- решить вопрос о выделении земельных участков для коллективного садоводства и огородничества;

- ходатайствовать о выделении мест в общежитиях с компенсацией расходов за проживание.

## **VIII. Условия и охрана труда**

**8.** Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

**8.1.** При разработке проекта бюджета города Новосибирска в сфере «Образование» на очередной финансовый год предусматривать затраты:

✓ на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

✓ на проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований);

- ✓ на проведение специальной оценки условий труда».
- ✓ Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе организацию обучения работников, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования».

8.2. Обеспечивают расследование несчастных случаев, происшедших с работниками, студентами и учащимися, проходящих производственную практику в образовательных Учреждениях в соответствии с Трудовым кодексом РФ и пунктом 2 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного Постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев».

8.3. Организуют проведение специальной оценки условий труда в Учреждениях в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"».

8.4. Оказывают практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на **безопасные условия труда**, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде».

8.5. Осуществляют расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда обкома Профсоюза».

8.6. Проводят специальную оценку условий труда в Учреждениях в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"».

8.7. Оказывают практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на **безопасные условия труда**, социальные льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, представляют их интересы в органах государственной власти, в суде».

8.8. Осуществляют расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда обкома Профсоюза».

8.9. Обеспечивают право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране



и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

**8.10.** Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, (не менее 0.2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ)

**8.11.** Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать **членов профкома и комиссии по охране труда.**

**8.12.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

**8.13.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**8.14.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей .

**8.8.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

**8.9.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**8.10.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

**8.11.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**8.12.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**8.13.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8. 14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

**8.15.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**8.16.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

**8.17.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**8.18.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**8.19.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**8.20.** Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

**8.21.** Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

**8.22.** Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**8.23.** По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

**8.24. Профком обязуется;**

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**8.25.** Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие (четверть, квартал) заслушивать на педагогическом совете (совещании при директоре, общем собрании работников школы) вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

## **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Учреждение в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников Учреждений.

**9.1.** Работодатель не позднее 5 календарных дней со дня представления работником заявления, листка нетрудоспособности и необходимых документов, представляет в территориальный орган Фонда социального страхования по месту регистрации, поступившие к нему заявления и документы, необходимые для назначения и выплаты соответствующих видов пособия, а также опись представленных заявлений и документов, составленную по форме, утверждаемой Фондом социального страхования».

### **9.2. Стороны:**

✓ используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений;

✓ содействуют предотвращению в Учреждениях коллективных трудовых споров;

✓ используют профсоюзный контроль – как гарант независимой экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся (студентов) с учетом аналитической практики применения трудового законодательства в отрасли».

### **9.3. Стороны договорились о том, что:**

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав учреждения, коллективный договор, штатное расписание, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.), являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом. Т.к. в соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

**9.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

**9.5.** Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

**9.6.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

**9.7.** Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**9.8.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

**9.9.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 8 ст. 77 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

**9.10.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**9.11.** Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

**9.12.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

**9.13.** Работодатель признает профсоюзный комитет школы как представителя работников.

**9.14.** Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профсоюзные органы - органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 25 Закона «О профессиональных союзах .....»).

## **Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

**10.** Профком обязуется:

**10.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во - взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

**10.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**10.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

**10.4.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

**10.5.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

**10.6.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде; условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

**10.7.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего :

- вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;

- инициировать вопрос о создании в школе комиссии по трудовым спорам (КТС);

- разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников (приложение к коллективному договору);

- выдвигать кандидатуры в члены КТС от работников профсоюзной организации;

- определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;

- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;

- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

**10.8.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

**10.9.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

**10.10.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

**10.11.** Осуществлять общественный контроль за своевременным и

полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

**10.12.** Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

**10.13.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

**10.14.** Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

**10.15.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников,

**10.16.** Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелого материального положения, болезни, смерти близких родственников и др.

**10.17.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**10.18.** Оказывать членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным социально-экономическим вопросам.

**10.19.** При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

**10.20.** В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными знаками и знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.

**10.21.** Представитель профкома школы принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

**10.22.** Председатель профкома школы принимает участие в работе комиссий по проверке готовности школы к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

### ***10.23. Работа с молодыми специалистами.***

**10.23.1.** Молодым специалистам, проживающим в отдаленных районах от места работы и пользующимся городским транспортом, выплачивать денежную компенсацию в размере 400 рублей в месяц.

**10.23.2.** в целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов продолжить систему наставничества.

**10.23.3.** Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

**10.23.4.** Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

**10.23.5.** Мотивировать молодых специалистов на участие в профессиональных конкурсах.

**10.23.6.** Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических конференциях, чтениях и т.д.)

**10.23.7.** Способствовать укреплению физического здоровья молодых специалистов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня.

**10.23.8.** Ходатайствовать перед главой администрации о постановке на учет на улучшение жилищных условий зарекомендовавших себя молодых специалистов.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

**11.** Стороны договорились, что :

**11.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**11.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**11.3.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

**11.4.** Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия связанные с его выполнением.

**11.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

**11.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**11.7.** Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

**11.8.** Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на



срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

**11.9.** Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

**11.10.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.