Коллективный договор принят
на общем собрании работников
образовательной организации
«04» сентября 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДЛЯ ОДАРЕННЫХ ДЕТЕЙ «ПОИСК»

на 2017- 2020 годы

Согласовано:
Председатель Ставропольской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Л.Н. Манаева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № 284 от « 09 » октября 20 17 года

Руководитель Комитета труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя

_____ Карпенко Л.А.

Администрация города Ставрополя
Комитет
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 415 б, г. Ставрополь
355035, Ставропольский край

без замечаний

ПРОТОКОЛ

общего собрания работников государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр для одаренных детей «Поиск»

«04» сентября 2017 г. г. Ставрополь

Председатель собрания – Дьяконова Карина Сергеевна

Секретарь собрания - Томилина Тамара Владимировна

Присутствовали: 138 человек.

Повестка дня:

1. О принятии коллективного договора Центра «Поиск».

Слушали:

Председателя профсоюзной организации Центра «Поиск» ДъяконовуК.С., которая сообщила, что в Центре «Поиск» проведены коллективные переговоры уполномоченными представителями сторон и согласован доработанный проект коллективного договора на 2017-2020 годы. Выступающая доложила об условиях доработанного коллективного договора Центра «Поиск».

Голосовали:

«За» - 138человек.

«Против» - 0 человек.

«Воздержался» - 0 человек.

Решили:

Принять доработанный коллективный договор Центра «Поиск» на 2017-2020 годы.

Председатель собрания Дьяконова К.С.

Секретарь собрания Томилина Т.В.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр для одаренных детей «Поиск» (далее Центр «Поиск».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора государственного автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр для одаренных детей «Поиск» Жигайлова А.В. (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Дъяконовой К.С..

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке,

аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по соглашению между руководителем образовательной организации и выборным органом первичной профсоюзной организации путем их утверждения на общем собрании работников образовательной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 августа 2020 года.

II.ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГОДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, региональным отраслевым соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только с письменного согласия работника.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статей 72.2 и 74 ТК РФ.

2.2.7. По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов- комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращения численности или штата работников в количестве:

10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;

5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;

10% работников и более в течение 60 календарных дней при численности занятых свыше 200 работающих;

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 8 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты (педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года).

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего

образования и среднего профессионального образования; аспирантам и докторантам в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять также гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования).

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.4. В связи с производственной необходимостью работодатель вправе направить работника (работников) на индивидуальное либо (коллективное) обучение. В случае прохождения работником обучения за счет работодателя, первый после прохождения обучения обязан проработать у работодателя по профессии (должности) не менее трех лет с момента окончания обучения, не увольняясь без уважительных причин. При увольнении без уважительных причин до истечения указанного срока, работник обязан возместить работодателю затраты, понесенные работодателем на его обучение (стоимость обучения, стоимость проезда к месту обучения и обратно, стоимость проживания и другие расходы) в порядке, установленном ученическим договором.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

3.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю – суббота и воскресенье. Для отдельных категорий работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье

Общим выходным днем является воскресенье.

3.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случаях, когда по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в организации вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Суммированный учет рабочего времени вводится приказом руководителя образовательной организации, в котором определяются подразделения и должности работников. Порядок введения, учетный период для каждой должности, условия составления графика сменности и другие вопросы, связанные с введением суммированного учета рабочего времени, устанавливаются в соответствующем Положении, утверждаемом руководителем образовательной организации.

3.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

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

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

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

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.13. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки;

- за ненормированный рабочий день – в соответствии с Приложением 2 к настоящему договору.

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работник выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.16. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения детей первоклассников в школу - 5 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- для проводов детей в армию – 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников, круг которых определяется статьей 14 Семейного кодекса Российской Федерации – 3 дня;

3.18. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, следующим работникам:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- работникам в случае необходимости ухода за больными близкими родственниками при наличии медицинских показаний – не более 3-х месяцев.

3.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.21. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.21.1.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

3.21.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

3.21.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни.

3.21.4. Вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются: 22 числа расчетного месяца и 7 числа месяца, следующего за расчетным.

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;выплаты стимулирующего характера.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.6. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.10. Размеры ставок заработной платы, должностных окладов, порядок исчисления выплат компенсационного и стимулирующего характера, изменение условий труда определяются Положением об оплате труда.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- при увольнении;
- по вопросам оплаты труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

5.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

5.2.4. Предусмотреть гарантии и компенсации, связанные с аттестацией:

5.2.4.1. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию,

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

5.2.4.2. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения,

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

5.2.4.3. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течение первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

5.2.4.4. Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;

- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование" за последние пять лет;

- наличия наград Ставропольского края: звание "Почетный гражданин Ставропольского края", медаль "Герой труда Ставрополья", медаль "За заслуги перед Ставропольским краем", медаль "За доблестный труд", премия

Ставропольского края, почетная грамота Губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота Правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

- наличия ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности.

5.2.4.5. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

5.3. 8. Работодатель за счет собственных средств создает дополнительные места для обучения и развития детей работников образовательной организации.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1.Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда.

6.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

6.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации в соответствии с действующим законодательствомв области охраны труда.

6.2.5. Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2.8. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.9. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.10. Обеспечивать доставку в медицинскую организацию транспортом образовательной организации работников, нуждающихся в неотложной медицинской помощи.

6.2.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.2.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.15. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников образовательной организации.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.5.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации

о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.1.При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органапервичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охранупомещения, выделенного образовательной организации;

7.2.7.Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.2.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (порядок установлен статьями 372 и 373 ТК РФ);
- согласования (согласия), которое представляет собой принятие решения руководителем образовательной организации только при наличии письменного согласия выборного органа первичной профсоюзной организациипосле проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размероввыплат стимулирующего характера;

7.7. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органапроизводится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации(пункт 3части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов,а также

в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организациис освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. 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.

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядкааттестации педагогических работников образовательной организации.

8.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

8.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

8.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬСТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников оего выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникамобразовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статьи 51 и 54 ТК РФ).

Приложение 1: Положение об оплате труда работников Центра «Поиск».

Приложение 2: Перечень должностей работников Центра «Поиск», для которых установлен ненормированный рабочий день.

Приложение 3: Положение об оказании материальной помощи работникам Центра «Поиск».

От работодателя:	**От работников:**
Директор Центра «Поиск»	Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Жигайлов А.В.	_____ДъяконоваК.С .
М.П.	М.П.
«04» сентября 2017г.	«04» сентября 2017г.

Приложение 1
к коллективному договору Центра «Поиск»
от «04» сентября 2017

Положение
об оплате труда работников Центра «Поиск»

Раздел I. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, уставом Центра «Поиск» и определяет систему оплаты труда работников Центра «Поиск», порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат.

Статья 1. Установление заработной платы работникам Центра «Поиск»

1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с порядком, установленным настоящим положением исходя из:

фиксированных должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Центра «Поиск» применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

4. Порядок и условия установления работникам выплат компенсационного характера определен в Разделе III настоящего Положения

5. Порядок и условия установления работникам выплат стимулирующего характера определен в Разделе IV настоящего Положения.

6. Оплата труда педагогических работников организации при реализации учебного процесса исчисляется исходя из ставок почасовой оплаты труда.

7. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком

аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209.

8. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. Директор Центра «Поиск» проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады, ставки заработной платы.

10. Месячная заработная плата работника Центра «Поиск» полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума, утверждаемого ежеквартально в Ставропольском крае.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже прожиточного минимума , установленного законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до прожиточного минимума.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера Центра «Поиск» и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется приказом министерства образования и молодежной политики Ставропольского края.

Соотношения среднемесячной заработной платы директора Центра «Поиск», его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра «Поиск», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношения среднемесячной заработной платы директора Центра «Поиск», его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Центра «Поиск» определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Центра «Поиск», его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Центра «Поиск». Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Раздел II. Фиксированные размеры должностных окладов,

ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей

Статья 2. Фиксированные размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Заместителям директора Центра «Поиск» должностной оклад устанавливается в следующих размерах:

№ п./п.	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Заместитель руководителя	16242

Главному бухгалтеру, заместителю руководителя по финансово-экономическим вопросам должностной оклад устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	должностной оклад (рублей)
1.	Главный бухгалтер, заместитель руководителя по финансово-экономическим вопросам	16242

Статья 3. Фиксированные ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5692
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; руководитель психологической службы	6876 – соответствие занимаемой должности 7189 – 1КК 7501 – ВКК

3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; учитель учреждения дополнительного образования детей, старший воспитатель; старший методист; тьютор, учитель дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7611 – соответствие занимаемой должности 7957 – 1КК 8303 – ВКК

Статья 4. Фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, руководитель структурного подразделения-методического объединения	соответствие занимаемой должности 12383

Фиксированные размеры заместителей заведующего филиала по учебно-воспитательной, учебно-маркетинговой работе.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	3	4
1.	Заместитель заведующего филиала по учебно-воспитательной, учебно-маркетинговой работе	соответствие занимаемой должности 8303

Статья 5. Фиксированные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 3651 рубль.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 4964 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - 5649 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - 8434 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Агент, дежурный по общежитию, делопроизводитель, кассир, секретарь, архивариус, комендант	3651
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	3724
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, диспетчер, секретарь руководителя, лаборант, техники всех специальностей без категории	4964
2 квалификационный уровень	Старший: инспектор по кадрам, диспетчер Техники всех специальностей второй категории Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством, архивом	5063
3 квалификационный уровень	Техники всех специальностей первой категории начальник хозяйственного отдела, заведующий общежитием, руководитель издательского центра	5212
4 квалификационный уровень	Ведущий техник, механик	5311
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, специалист по кадрам, документовед, администратор, менеджер	5649

2 квалификационный уровень	II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист	5818
3 квалификационный уровень	I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист	5931
4 квалификационный уровень	Ведущие: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист	6214
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместители главного бухгалтера, заместитель заведующего филиалом по АХЧ	8133
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальники отделов: информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического и др.	7994
2 квалификационный уровень	Главные: экономист, контрактный управляющий и др.	13500
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого структурного подразделения	13935

Статья 6. Фиксированные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: вахтер, сторож, уборщик служебных помещений, дворник, садовник, истопник	3594 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию зданий	3936 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: охранник, техник – электрик, водитель	4964 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автобуса	5705 рублей

.Статья 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

   1) при оплате труда за преподавательскую работу педагогических работников Центра «Поиск»;

   2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и

учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы.

2. В ставки почасовой оплаты, выплачиваемых за счет средств, предоставленных из бюджета Ставропольского края, включена оплата за отпуск.

3. Размеры ставок почасовой оплаты труда, устанавливаются ежегодно приказом директора Центра «Поиск» сроком на один учебный год и доводятся до сведения работников в установленном действующим законодательством порядке.

4. В связи с изменяющейся учебной нагрузкой педагогических работников Центра (незапланированное открытие или закрытие групп, работа краткосрочных сессий интенсивов, очно-заочная форма обучения, работа по индивидуальному запросу и т.д.), начисление заработной платы за преподавательскую работу производится ежемесячно за фактически проведенное количество уроков, согласно сводной ведомости учебных часов, на основании табеля учета уроков и приказа директора.

Раздел III. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера

Статья 8. Общие положения

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

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

3. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Центра «Поиск», оплата труда которых осуществляется исходя из почасовых ставок (статья 7 настоящего Положения) устанавливаются применительно к размеру ставок заработной платы, определенных на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

Статья 9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

1. Выплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда устанавливается в размере до 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается выплата, определяется Центром «Поиск» на основании указанного в настоящем пункте Перечня по согласованию с профсоюзной организацией.

2. Работникам Буденовского филиала за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности) к фиксированному должностному окладу, ставке заработной платы выплачивается надбавка в размере 10%.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по 2 и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

Статья 10. Выплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда

1. Выплаты за работу в ночное время производится в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее двойной дневной или часовой ставки. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3. Выплаты за сверхурочную работу производится - за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

Статья 11. Выплаты при совмещении профессий (должностей) и расширении зоны обслуживания

1. Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100% размера фиксированного должностного оклада, ставки заработной платы по совмещаемой профессии (должности) (ст.151 ТК РФ).

2. Выплаты за расширение зоны обслуживания производится при выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

3. Установление выплат (доплат) производится за:

1) совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение

объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

2) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

4. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Статья 12. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работника

Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работника устанавливаются в следующем порядке.

1 Виды и размеры выплат за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей устанавливаются Центром «Поиск» непосредственно каждому работнику с учетом его функциональных обязанностей, профессиональных качеств, уровня образованности работника, возможности фактического выполнения работ, за которые устанавливаются выплаты, и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

2 В Центре «Поиск» предусмотрены следующие виды выплат за выполнение работниками дополнительных видов работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг их прямых обязанностей:

№	Виды выплат	Источник финансирования	Оплачиваемый период времени или выполняемый объем работ	Размер выплаты (рублей)
1	2	3	4	5
1.	Общенаучное и методическое руководство деятельностью филиалов Центра	внебюджетные средства	за 1 месяц	1500
2.	Планирование и организация рекламной работы по набору учащихся в группы с платными образовательными услугами: 1. Центр «Поиск» г. Ставрополь 2. Филиалы Центра «Поиск»	внебюджетные средства	за 1 месяц	 2000 1000
3.	Разработка, внедрение и организация работы с базой данных отделения платных дополнительных образовательных услуг: 1. Центр «Поиск», г. Ставрополь 2. Филиалы Центра «Поиск»	внебюджетные средства	за 1 месяц	 3000 1000
4.	Координация деятельности психологических служб филиалов (за каждый филиал)	внебюджетные средства	за 1 месяц	3000

5.	Обеспечение филиалов методическими, дидактическими, диагностическими технологиями и методиками	внебюджетные средства	за 1 месяц	2000
6.	Проведение педагогами-психологами психологического – мониторинга, коррекционных занятий с учащимися	внебюджетные средства	за 1 месяц	25 % от дохода за указанную деятельность, на основании приказа директора
7.	Планирование и обеспечение учащихся отделения платных дополнительных образовательных услуг учебно-методической литературой и пособиями	внебюджетные средства	за 1 месяц	1200
8.	Введение в учебный процесс отделения платных дополнительных образовательных услуг новой учебно-методической литературы и авторских пособий	внебюджетные средства	за 1 месяц	2000
9.	Планирование, организация и обеспечение участия учащихся в международной сертификации 1. Центр «Поиск», г. Ставрополь 2. Филиалы Центра «Поиск»	внебюджетные средства	за 1 месяц	 2000 1000
10	Проведение мониторинга интеллектуальной активности учащихся на отделении платных дополнительных образовательных услуг	внебюджетные средства	за 1 месяц	800
11	Проведение мониторинга удовлетворенности образовательным процессом на отделении платных дополнительных образовательных услуг	внебюджетные средства	за 1 месяц	1200
14	Повышение информационно-компьютерной компетентности персонала 1. Центр «Поиск», г. Ставрополь 2. Филиалы Центра «Поиск»	внебюджетные средства	за 1 месяц	 2000 1000
15	Разработка системы приоритетов в создании развивающей среды Центра и филиалов	внебюджетные средства	за 1 месяц	4000
16	Координация административно-	внебюджетные	за 1 месяц	3000

	хозяйственной деятельности филиалов	средства		
17	Техническое обслуживание компьютеров, видеотехники, аудиотехники, оргтехники	внебюджетные средства	за 1 компьютер	5% должностн ого оклада

Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей за счет внебюджетных источников устанавливаются работнику ежемесячно в сумме или по условиям указанным для расчета суммы, определенными в трудовом договоре, при наличии совокупности следующих условий:

1) осуществления Центром «Поиск» приносящей доход деятельности;
2) фактического выполнения работником работ, за которые установлены такие выплаты.

Раздел IV. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

Статья 13. Общие положения

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
2. В центре «Поиск» устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим видам
   1) за интенсивность и высокие результаты работы;
   2) за качество выполняемых работ;
   3) премиальные выплаты по итогам работы.
3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к фиксированным должностным окладам, ставкам заработной платы с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, установленных в твердой денежной сумме) педагогическим работникам Центра «Поиск», оплата труда которых осуществляется исходя из почасовых ставок (статья 7 настоящего Положения) устанавливаются в процентном соотношении применительно к размеру ставки заработной платы, определенной на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.
5. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Центре «Поиск» и создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.
6. Положение о порядке работы данной комиссии утверждается приказом директора Центра «Поиск» .
7. Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).
8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Центра «Поиск» с учетом мнения комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда

работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Центром «Поиск» на оплату труда работников, с учетом критериев оценки качества, установленных в Центре «Поиск».

9. Конкретный размер выплат (надбавок) стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты (надбавки) стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Статья 14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1. За интенсивность и высокие результаты труда работникам Центра Поиск» устанавливаются следующие виды выплат:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

выплаты к заработной плате молодым специалистам - педагогическим работникам;

выплаты работникам за личный вклад в общие результаты деятельности Центра «Поиск», участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

2. За интенсивность труда в Центре «Поиск» устанавливаются надбавки до 500 процентов должностного оклада. Размер надбавки, а также основания ее установления конкретному работнику, определяются директором Центра «Поиск» с учетом решения комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения) в зависимости от условий труда, объема выполняемой работы и др. особенностей труда, и закрепляются в трудовом договоре.

3. Выплата за высокие результаты работы устанавливается работникам при увеличении объема выполняемых ими работ направленных на развитие приносящей доход деятельности. Выплата за высокие результаты работы устанавливается в следующих размерах:

№	Виды надбавок	должность	Оплачиваемый период времени или выполняемый объем работ	Размер надбавки
1	2	3	4	5
1	За увеличении объема выполняемых работ, связанных с оказанием платных образовательных услуг	все категории работников	за 1 месяц	до 500% к должностному окладу (ставке)
2	За исполнение функций члена административного совета и организацию работы направленной на развитие приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом Центра «Поиск»	членам административного совета: заместитель директора по учебной работе, главный бухгалтер, заместитель директора по учебно-маркетинговой работе,	за 1 месяц	2% от ежемесячного дохода Центра, полученного от приносящей доход деятельности *

3	За организацию работы филиала Центра «Поиск», направленной на развитие приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом	заведующим филиалами	за 1 месяц	2% от ежемесячного дохода филиала, полученного от приносящей доход деятельности *

* В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Выплаты за высокие результаты труда выплачиваются за счет внебюджетных источников при наличии совокупности следующих условий:

а) осуществления Центром приносящей доход деятельности;

б) фактического выполнения работником работ, за которые предусмотрены такие надбавки.

Конкретный размер выплат за исполнение предусмотренных уставом Центра «Поиск» функций члена Административного совета, а также за организацию работы по осуществлению Центром и филиалами приносящей доход деятельности определяется ежемесячно из расчета прогнозируемого дохода от приносящей доход деятельности учреждения (филиала) за текущий месяц.

По итогам квартала осуществляется перерасчет размера выплаченных надбавок, исходя из фактически полученного дохода от осуществления учреждением приносящей доход деятельности независимо от фактически отработанного времени в этом периоде. В случае увеличения либо уменьшения фактического дохода по отношению к ранее спрогнозированному, размер надбавки за следующий расчетный период соответственно увеличивается, либо уменьшается, на полученную разницу. В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, сумма выплат уменьшается на размер превышения.

Размер прогнозируемого дохода Центра «Поиск», а также доходов каждого из филиалов устанавливается приказом директора Центра «Поиск».

4. Конкретный размер выплаты за увеличение объема выполняемых работ, связанных с оказанием платных образовательных услуг определяется применительно к каждой должности в зависимости от объема вклада трудового участия работника с учетом решения комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения) и закрепляется в трудовом договоре.

5. Выплата за выполнение особо важных и ответственных работ производится педагогическим работникам Центра «Поиск» за участие в работе на краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий. Выплата устанавливается в размере до 200% к должностному окладу (ставке заработной плате). Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре каждого работника с учетом характера, вида, объема и условий выполнения работ на основании решения комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения). Выплаты работникам за:

1) личный вклад в общие результаты деятельности Центра «Поиск»,
2) участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий. устанавливаются до 300 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Размер надбавки, а также основания ее установления конкретному работнику, определяются директором Центра «Поиск» с учетом решения комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения) в зависимости от условий труда, объема выполняемой работы и др. особенностей труда, и закрепляются в трудовом договоре.

6. Молодым специалистам - педагогическим работникам в течение первых трёх лет педагогической работы устанавливаются ежемесячные выплаты в размере 15% ставки заработной платы.

7. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежемесячно устанавливается выплата в размере 25% должностного оклада за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

Статья 15. Выплаты за качество работы

1. В Центре «Поиск» устанавливаются следующие виды выплат за качество работы:
   1) за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
   2) за классность водителям автомобилей;
   3) за образцовое выполнение государственного задания.

2. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:
   1) имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
   2) имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
   3) имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3. Размер выплат за классность водителям автомобилей составляет:

Водителям автомобилей 1-го класса - 25 процентов должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя;

Водителям автомобилей 2-го класса – 10 процентов должностного оклада за фактически отработанное время в качестве водителя.

4. Выплата за образцовое выполнение государственного задания производятся из бюджетных и внебюджетных ассигнований. Как правило, основными критериями для установления выплат за качество работы являются:
   1) обеспечение высокого качества образовательного процесса;
   2) результативность деятельности;
   3) повышение профессионального мастерства;
   4) высокий уровень организационной культуры деятельности.

5. Выплаты за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются из

стимулирующего фонда оплаты труда, при наличии совокупности следующих условий:

1) соблюдение работником условий, установленных для получения надбавок;
2) наличие средств на эти цели.

6. По приказу директора Центра «Поиск», изданному в соответствии с настоящим Положением, работнику может быть снижен размер ранее установленной выплаты или прекращена ее выплата в случаях, если работник перестал отвечать критериям ее выплаты либо допустил нарушение трудовой дисциплины.

Статья 16. Премиальные выплаты по итогам работы

1. В целях социальной защищенности и материальной заинтересованности работников в своевременном и качественном выполнении работ и служебных обязанностей, повышения профессионального уровня работников в Центре «Поиск» применяются следующие формы премиальных выплат:

1) премии, выплачиваемые по итогам работы учреждения за квартал;
2) премии, выплачиваемые за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года;
3) единовременные премии, выплачиваемые:
   - ко дню рождения работника, при достижении им юбилейной даты (25 лет, 40 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет);
   - особо отличившимся работникам;

2. Выплата премий по итогам работы за квартал производится в следующем порядке:

1) выплата данного вида премий производится из фонда премирования с учетом фактически отработанного времени.
2) выплата премий по итогам работы за квартал производится работникам в размере до 150 % среднего месячного заработка работника.

Основными показателями премирования работников по итогам работы учреждения за квартал являются:

- выполнение плана набора учащихся;
- сохранение постоянной количественной численности учащихся на уровне не менее 85%;
- высокое качество культуры педагогической работы;
- высокоэффективное использование современных средств, методов, технологий образовательного процесса;
- успешное и добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Основанием для выплаты премии работникам является приказ директора Центра «Поиск», изданный с учетом рекомендаций комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения).

3. Размер премии по итогам работы за квартал может быть уменьшен в случае:

- нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
- снижения работником уровня исполнительской дисциплины;
- причинения работником вреда имуществу учреждения;
- негативного влияния своим поведением на морально-психологический климат учреждения.

Уменьшение размера премии производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения, упущения в работе. В случае, если сообщение об упущениях в работе поступило после выплаты премии, то уменьшение премии производится за следующий

отчетный период.

Премия по итогам работы за квартал, как правило, выплачивается работнику одновременно с заработной платой.

4. Премии по итогам работы за год выплачиваются в следующем порядке.

Премия по итогам работы за год выплачивается всем работникам Центра «Поиск» за исключением:

- временных и сезонных работников;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- работников, имеющих дисциплинарные взыскания;
- работников, с которыми на момент выплаты вознаграждения прекращено действие трудового договора.

Размер премии по итогам работы за год составляет до 150 % среднего месячного заработка.

5. Выплата премий по итогам работы за год производится на основании приказа директора Центра «Поиск» с учетом рекомендаций комиссии с участием представительного органа работников (п. 4 ст. 13 настоящего Положения).

6. Выплата премии по итогам работы за год производится в срок не позднее трех месяцев со дня окончания календарного года.

7. Единовременные премии выплачиваются в следующем порядке:

8. Премирование работников ко дню рождения осуществляется при достижении ими юбилейной даты: 25, 40, 50, 55, 60, 65 лет. Премии ко дню рождения выплачивается всем работникам Центра «Поиск» за исключением:

- временных и сезонных работников;
- работников, принятых на работу в Центр «Поиск» на условиях внешнего совместительства;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- работников, имеющих дисциплинарные взыскания;
- работников, с которыми на момент выплаты вознаграждения прекращено действие трудового договора.

9. Премирование особо отличившихся работников, в том числе совместителей, осуществляется в следующих случаях:

1) при достижении учащимися работников или работниками высоких результатов в конкурсах, фестивалях, конференциях;
2) при выполнении отдельными работниками аварийных работ, особо важных заданий;
3) активного участия в общественной работе;
4) и других случаях, обусловленных деятельностью Центра «Поиск».

10. Основанием для выплаты единовременных премий является приказ директора Центра «Поиск», которым определяются субъекты премирования, размер и сроки выплаты премии.

11. Премирование директора Центра «Поиск» осуществляется как за счет бюджетных, так и за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности по приказу министерства образования Ставропольского края в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения по ходатайству профсоюзной организации.

12. В случае складывающейся экономии по фонду оплаты труда Центра «Поиск» директор учреждения может премироваться за счет средств Центра «Поиск» согласно данному Положению в соответствии с приказом учредителя. В случае превышения предельной кратности средней заработной платы руководителя, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

Приложение 2
к коллективному договору Центра «Поиск»
от «04» сентября2017 года

Перечень должностей работников Центра «Поиск»,
для которых устанавливается ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер дополнительного отпуска
1.	Заместитель директора по учебной работе, по учебно-маркетинговой работе	3 календарных дня
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14 календарных дней
3.	Главный бухгалтер	14 календарных дней

Приложение 3
к коллективному договору Центра «Поиск»
от «04» сентября 2017 года

Положение об оказании материальной помощи
работникам Центра «Поиск»

1. Материальная помощь работникам Центра «Поиск»» оказывается, как правило, в следующих случаях:

а) при длительной тяжелой болезни работника, перенесенной операции – не менее 1000 тысяч рублей;

б) смерти сотрудника или членов семьи (членом семьи работника считаются: супруг, дети, родители и иные лица, проживающие совместно с ним, находящиеся на иждивении) – не менее 5000 рублей;

в) иные исключительные случаи – не менее 1000 рублей.

2. Материальная помощь не выплачивается работникам, работающим в Центре «Поиск»» на условиях внешнего совместительства.

3. Для получения материальной помощи работником или членом его семьи подается заявление на имя директора с указанием обстоятельств, служащих основанием для получения материальной помощи. К заявлению, как правило, прилагаются документы, подтверждающие возникновение этих обстоятельств.

4. Решение об оказании материальной помощи принимается Административным советом Центра «Поиск» и оформляется приказом директора.

5. Заявление об оказании материальной помощи рассматривается в срок не позднее 10 дней с момента обращения работника.

Выплата материальной помощи может осуществляться за счет экономии фонда оплаты труда и /или/ доходов, полученных за счет внебюджетных источников.

Прошито, пронумеровано и скреплен
печатью 39 (тридцать девять) листов

Директор А.В. Жигайлов