

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска  
Алтайского края»

Представитель работодателя  
Директор школы

  
О.В. Зинкевич

«30» 10 2023года

Представитель работников  
Председатель профсоюзного  
комитета

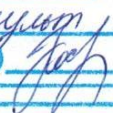
  
Т.Ф. Белина

«30» 10 2023года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского  
края»

НА 2023-2026 ГОДЫ

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| Коллективный договор                  |   |
| прошел уведомительную регистрацию     |   |
| в ИТМОТКУ ЧСЭИ по г.Нов. и Перв. р-ну |   |
| « 08 »                                | ноября 20 23 года   |
| Регистрационный номер 754             |   |
| (должность) юрист                     | (подпись)   |
| Аостромина А.Е.                       |  |

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского края», в лице их представителей. Представитель работников - Белина Татьяна Федоровна, представитель работодателя – Зинкевич Ольга Владимировна, действующий на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы.

## **2. РЕЖИМ ТРУДА**

2.1. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.2. Для всех категорий работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

2.3. Начало работы I смены – 8 часов 00 минут. Начало работы II смены - 13.25. Перерывы между уроками (перемены) – по 10 минут, по 15 минут, по 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

2.4. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти. Если это возможно по учебной нагрузке, учителю предоставляется методический день.

2.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

2.6. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора школы. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.

2.7. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничения) не является совместительством. Работа в другом образова-

тельной организации не может превышать половины недельной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

2.8. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все его заместители.

### **3. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается не менее 28 календарных дней, педагогических работников – 56 календарных дней.

3.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.4. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям.

3.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

3.6. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели.

3.7. Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

3.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, работающим во вредных условиях.

3.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- в связи с регистрацией брака до пяти календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников до пяти календарных дней;
- в связи с рождением ребенка до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;

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

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней предоставляется имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

3.10. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173,174,176,177 Трудового кодекса РФ.

3.11. Учителя, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

3.12. Родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением заработной платы.

#### **4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ**

4.1. Учебная нагрузка утверждается приказом директора школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.2. Расстановка кадров на новый учебный год проводится не позднее 15 апреля текущего года.

4.3. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

4.4. Работники школы имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

4.5. Работодатель обязуется обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленные законом сроки.

4.6. Работодатель обязуется:

- осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата в срок не менее чем за 2 месяца;
- представлять не позднее, чем за 2 месяца в центр занятости населения данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда;
- предложить высвобождаемым работникам перевод на работу по другим профессиям, необходимым в школе.

4.7. Преимущественное право на оставление на работе имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников школы устанавливается: коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

5.2. Система оплаты труда работников устанавливается директором школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников, в пределах имеющихся финансовых средств и может закрепляться в коллективном договоре.

5.3. Размер заработной платы работников школы отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

5.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. №17-П).

5.6. Фонд оплаты труда работников школы формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из средств субвенции из краевого бюджета и поступающих от приносящей доход деятельности.

5.7. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом директора школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом, с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №1 города Новоалтайска Алтайского края» с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

5.8. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда должна составлять не более 30%.

5.9. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.10. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональ-

ных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию). Размеры минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией) устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников школы устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- средней наполняемости классов по школе;
- специфики работы.

Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

При средней наполняемости классов в школе свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$$K = 1 + (N_{\text{ср}} - 14) \times 0,009, \text{ где:}$$

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{\text{ср}}$  – средняя наполняемость по школе, которая устанавливается приказом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 20 сентября текущего года.

Коэффициенты специфики работы, применяемые при расчете окладов педагогических работников:

- за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;
- за реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям;
- за индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения);
- учителям-логопедам, учителям-дефектологам за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Коэффициенты специфики работы, применяемые при расчете окладов педагогических работников, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №1 города Новоалтайска Алтайского края».

Применение повышающих коэффициентов осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

#### 5.11. Выплаты компенсационного характера.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

-выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

-выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

-персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера работникам в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат устанавливаются школой в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020г. № 270 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего

общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы», в соответствии с муниципальным нормативным правовым актом о предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается школой самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 №37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам школой самостоятельно.

Выплаты работникам школы, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

- если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда школы в соответствующем финансовом году.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.



### 5.12. Выплаты стимулирующего характера.

Для педагогических работников школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в школу, в течение первых трех лет;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности. Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом школы, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отрасле-

вых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;

- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 20 процентов;
- третий год – не менее 10 процентов.

Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается в размере 5% от оклада, ставки заработной платы (без учета фактического объема).

Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа директора школы за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

5.13. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 30-50 процентов ниже должностного оклада директора школы без учета выплат директору за наличие ученой степени по профилю образователь-

ной организации, почетного звания или отраслевой награды. В должностные оклады заместителей директора, деятельность которых связана с организацией образовательных отношений, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством. Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов заместителей директора увеличиваются на повышающий коэффициент, установленный директору школы, с учетом ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители директора.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент, установленный директору школы, с учетом почетного звания или отраслевой награды, которую имеет главный бухгалтер. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания или отраслевой награды осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала школы.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям директора, главному бухгалтеру школы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края. Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах заместителей директора, главного бухгалтера.

Заместителям директора, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом школы путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

Повышающий коэффициент с учетом ученой степени, почетных званий, ведомственных наград, производятся в следующих размерах:

- имеющим почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входящих в состав СССР, а также другие почетные звания, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии

соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 0,1 к должностному окладу.

Для заместителей директора, главного бухгалтера, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 к должностному окладу; имеющим ученую степень: кандидат наук – 0,1 к должностному окладу; доктор наук - 0,2 к должностному окладу;

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей директора, главного бухгалтера, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 процентов заработной платы директора школы, предусмотренной трудовым договором.

5.14. Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных учредителем.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами школы и (или) коллективным договором. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда. В случае образования экономии фонда оплаты труда, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.15. Заработная плата выдается два раза в месяц по следующим числам месяца: 10 и 25.

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

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

6.1. Выделить средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные соглашением по охране труда. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение 2).

6.2. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет, проводить специальную оценку условий труда. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, доплату к должностному окладу в соответствии с протоколами специальной оценки труда.

6.3. Провести обучение по охране труда руководящих работников, уполномоченного по охране труда и председателя профсоюзного комитета не реже, чем 1 раз в три года, а при назначении руководителей в течение 1 месяца.

6.4. Провести обучение сотрудников по охране труда, в том числе обучение по

безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.5. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников.

6.6. Обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств (приложение 3).

6.7. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о фактическом состоянии условий труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха.

6.8. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

6.9. По каждому несчастному случаю администрация образует с участием представительного органа работников специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформлению документов в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Работник обязуется:

-соблюдать требования охраны труда;

-соблюдать требования индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

-немедленно извещать администрацию о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью обучающихся и всего персонала, о каждом несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья;

-проходить обязательные медицинские осмотры;

-проводить инструктажи по технике безопасности, пожарной безопасности с обучающимися, заботиться о безопасности организации учебного и воспитательного процесса;

-соблюдать санитарно-гигиенические условия организации учебного процесса в кабинете;

-не использовать в работе оборудования, не имеющего сертификата соответствия, не использовать при оформлении кабинета материалов легко воспламеняющихся, горючих, не имеющих соответствующих сертификатов;

-повышать квалификацию в области охраны труда, пожарной безопасности.

## **7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Работодатель обязуется:**

7.1. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

7.2. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

7.3. Согласовывать с профсоюзным комитетом локальные акты, регулирующие

нормы трудового права.

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

8.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию (не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса).

8.2. Работодатель обязуется ежегодно информировать трудовые коллективы о ходе выполнения коллективных договоров, важнейших организационных и других изменениях.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

9.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

9.4. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.5. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

9.6. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу, до подписания с ними трудового договора.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других СИЗ.

