

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

НА 2014-2017 ГОДЫ

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета



«29» августа 2014 года

Представитель работодателя
Директор школы

О.В. Зинкевич



Место для печати
организации

«29» августа 2014 года

Коллективный договор зарегистрирован

«__» _____ 20__ года

Регистрационный номер _____

Руководитель _____



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 положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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, кроме учителей, работающих в профильных 10-11 классов. Для учителей, работающих в указанных классах, устанавливается шестидневная рабочая неделя.

2.3. Начало работы I смены – 8 часов 00 минут. Начало работы II смены - 13.00. Перерывы между уроками (перемены) – по 10 минут, две перемены по 15 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 общеобразовательном учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

2.6. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя общеобразовательного учреждения. 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 образовательном учреждении не может превышать половины недельной нормы рабочего времени (**9 часов**). Кроме того, учитель имеет право отработать еще **300 ча-**

сов 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. Общим выходным днем считать воскресенье.

3.2. 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.

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

3.4. 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.

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

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

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

3.8. 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.

3.9. 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.

3.10. Работник имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой работника до пяти календарных дней;
- смертью близких родственников до пяти календарных дней;
- рождением ребенка до пяти календарных дней.

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

тавляется по соглашению между работником и директором школы.

3.11. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

3.12. 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.

3.13. 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 руководителя общеобразовательного учреждения 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 общеобразовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет 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 общеобразовательном учреждении.

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. Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации г.Новоалтайска от 29.10.08 №2463 «Об утверждении Положения о формировании системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования».

5.2. Оплата труда работников школы производится на основании «Положения о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского края» (приложение 2).

5.3. Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе базовых окладов рекомендованных учредителем или указанных в Положении о формировании системы оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского края».

5.4. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников (учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей (норм труда) величину базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

5.5. Оплата труда педагогических работников производится исходя из базовой и стимулирующей частей. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается в размере 20% от фонда оплаты труда. Стимулирующие выплаты работникам школы устанавливаются на основании «Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности учителей МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского края» (Приложение 3) и «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского края» (приложение 4). Локальные акты, связанные с оценкой результативности профессиональной деятельности учителей и распределением стимулирующей части, разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета и согласуются с Управляющим советом школы.

5.6. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (педагог-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые и др.) и младшего обслуживающего персонала (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) общеобразовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования, - 70 % к 30 %.

5.7. Базовая часть оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей и специальной частей. Общая часть оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных ими часов и численности обучающихся (часы аудиторной занятости) и часов неаудиторной занятости.

5.8. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

- внеурочную работу с обучающимися (консультации и дополнительные занятия с обучающимися, руководство кружком по предмету, организация внеклассных мероприятий по плану образовательного учреждения, экскурсионная и иная внешкольная работа с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя);
- работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий);
- организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями), дежурство, оформление личных дел учащихся, методическая работа);
- иные виды работ, осуществляемые во внеурочное время в соответствии с должностными обязанностями.

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно. Рекомендуемое соотношение фондов оплаты аудиторной и неаудиторной занятости составляет 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяется образовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы. Оплата часов неаудиторной занятости осуществляется в соответствии с «Положением о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости педагогических работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 горо-

да Новоалтайска Алтайского края» (приложение5).

5.9.Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за непрерывный стаж работы;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

5.10. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.11.Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

Для определения гарантированного размера оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа». Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стоп} = \frac{\text{ФОТаз} \times \text{Н}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

Стоп – стоимость 1 ученико-часа;

Н - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом образовательного учреждения;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, используемая для оплаты часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

а1 - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

а11- количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.12. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

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

$Oy = (Стп \times У \times Чаз \times Г \times А \times В \times Псз \times К \times (1 + \square\square Kc) + Днз)$, где:

Oy - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога;

В – повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К - повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

Kc – коэффициенты специфики работы;

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

$Чаз = (Нг : Н \times 52) : 12$, где:

Нг – объем годовой нагрузки в часах;

Н - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом образовательного учреждения;

52 - количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году.

Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога (А) составляет:

- 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию и соответствие занимаемой должности;
- 1,2 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,3 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

- для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, – в размере 1,10;
- доктора наук – в размере 1,20;
- 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 - в размере 1,10.

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,025 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на две группы для изучения отдельных предметов устанавливается образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от количества обучающихся в группе.

Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется образовательным учреждением самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными для его здоровья условиями, возрастными особенностями учащихся;
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с Положением о распределении специальной части фонда оплаты труда работников МБОУ "Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского края» (Приложение 6)

5.13. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется в соответствии со средней наполняемостью классов по школе.

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

5.15. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования, привлекаемых в образовательные учреждения для организации профильного обучения на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, определяется исходя из стоимости ученико-часа образовательного учреждения, количества обучающихся в классе, количества часов преподавательской работы с применением поправочных коэффициентов:

- для профессора, доктора наук – 3,0;
- для доцента, кандидата наук – 2,0;
- для преподавателя, не имеющего ученой степени, – 1,5.

При делении класса на две группы для изучения отдельных предметов применяется дополнительный повышающий коэффициент, устанавливаемый образовательным учреждением самостоятельно в зависимости от количества обучающихся в группе.

При расчете размеров оплаты труда вышеназванных педагогических работников в зависимости от специфики образовательной программы учреждения может применяться дополнительный повышающий коэффициент с учетом сложности, приоритетности предмета.

5.16. Изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производить:

- при изменении количества учащихся в классе,
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
- при присвоении почетного звания, вручении государственных и отраслевых наград- со дня присвоения, вручения,
- при присуждении ученой степени – со дня вынесения решения.

5.17. Средства экономии заработной платы направлять на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.18. Расчет заработной платы руководителей образовательных учреждений, их заместителей руководителей структурных подразделений

Заработная плата руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений состоит из должностных окладов, выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$Др = ЗП_{\text{ср}} \times K_p \times A \times B \times Псз$, где:

Др – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

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

K_p - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений;

A - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории руководителя;

B- повышающий коэффициент с учетом результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в размере до 1,15;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды.

При расчете средней заработной платы педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду установления должностного оклада руководителю, за исключением выплат компенсационного характера. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения определяется комитетом по образованию Администрации г. Новоалтайска.

Отнесение общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется комитетом по образованию Администрации г. Новоалтайска в зависимости от объемных показателей деятельности общеобразовательного учреждения. Коэффициенты по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений (K_p) устанавливаются в следующем порядке:

- 1 группа - коэффициент 1,6;
- 2 группа - коэффициент 1,4;
- 3 группа – коэффициент 1,2;
- 4 группа – коэффициент 1,0.

Должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже(без учета выплат руководителю образовательного учреждения за наличие

квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю общеобразовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей общеобразовательных учреждений, руководители структурных подразделений.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад руководителя общеобразовательного учреждения увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогических работников общеобразовательного учреждения.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5.19.Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.20.Заработная плата выплачивается по месту работы.

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.22.Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

5.23.Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

5.24.Директор несет ответственность за задержку выплаты заработной платы.

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 7)

6.2. Своевременно проводить аттестацию рабочих мест. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда доплату к должностному окладу в соответствии с протоколами аттестации рабочих мест.

6.3. Провести обучение и проверку знаний 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. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников.

6.5. Обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющих средств (приложение 8).

6.6. 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.

6.7. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

6.8. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представительного органа работников специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

6.9. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ» и Законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае».

Работник обязуется:

Соблюдать требования охраны труда.

Правильно соблюдать требования индивидуальной и коллективной защиты.

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской 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 *не реже двух раз в год* 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 колдоговором и вновь поступающих на работу, до подписания с ними трудового договора.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2. Положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда

и системе оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского края»

3. Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ №1 города Новоалтайска Алтайского края».

4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского края»

5. Положение о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости педагогических работников МБОУ "Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского края»

6. Положение о распределении специальной части фонда оплаты труда работников МБОУ "Средняя общеобразовательная школа №1 города Новоалтайска Алтайского края»

7. Соглашение по охране труда.

8. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других СИЗ.

