

От работодателя:  
Директор  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Новоивановской средней общеобразовательной  
школы Зерноградского района  
/Ю.А. Соколов  
«22» 12 / 2022 г.



От работников:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Новоивановской средней общеобразовательной  
школы Зерноградского района  
/Л.И. Беликова  
«22» 12 / 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения Новоивановской средней общеобразовательной  
школы Зерноградского района ИНН 6111011337**

(полное наименование организации, ИНН)

с 20.01.2022 по 19.01.2025

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 9865/18-2075  
от 21.12.2018

Предыдущий коллективный договор  
действовал по 21.12.2021г.

МБОУ Новоивановская СОШ

2022

**Юридический адрес:** 347726 Ростовская область, зерноградский р-н, с Новоивановка, ул Школьная 24,  
**Фактический адрес:** 347726 Ростовская область, зерноградский р-н, с Новоивановка, ул Школьная 24,  
**Контактный телефон:** 8 (86359)94276

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Новоивановской средней общеобразовательной школе.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - профком; председателя ПК Л.И. Беликова.

Работодатель в лице его представителя – директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новоивановской средней общеобразовательной школы Ю.А. Соколова.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ)

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

1.10. Настоящий договор вступает в силу с 20.12.2021 года.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ Новоивановской СОШ (приложение)

Положение об оплате труда, премирования и оказания материальной помощи работникам МБОУ Новоивановской СОШ (приложение). Соглашение по охране труда (приложение).

## **II . Трудовой договор.**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

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

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

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

При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок не более трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера, его заместителей, руководителей обособленных подразделений школы не более шести месяцев.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

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

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников за два месяца до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, под роспись.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузкой на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления

образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

По взаимному согласию сторон.

По инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

б) временного объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

г) восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 43, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать повышение квалификации работников не реже, чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего профессионального образования.

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов профсоюза производить с мнением профкома.

4.3. Стороны договорились, что:

- помимо категорий работников определённых нормами ТК РФ преимущественное право имеют лица, проработавшие в учреждении более 10 лет, одинокие матери и отцы, награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность, молодые специалисты, стаж которых менее года.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации.

4.5. При появлении новых мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестных ранее работающих в нем, уволенных по сокращению численности или штата.

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1) учебным расписанием, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом (ст. 333 ТК РФ). При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работником пищи, не допускаются.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день устанавливаются:

- по соглашению между работодателем, работником;
- лица, которые ведут уход за больным членом семьи.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени.

5.5. По возможности в зависимости от учебной нагрузки учителям предусматривается один методический день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Методический день не является выходным днём. В случае проведения в этот день общешкольного мероприятия учитель должен быть на рабочем месте.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной, нерабочий и праздничный день оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учётом ограничений.

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

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

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул.

5.11. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени. За расширение обязанностей поощряются премией при наличии средств экономии.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за месяц до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производиться с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ. График отпусков может быть гибким (с учётом личных вопросов работника (путёвка в санаторий и др.), по производственной необходимости).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка – 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня
- в случаях регистрации брака работника (детей работников) - 3 дня;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 дня (при оформлении заявления до ухода в отпуск, использовать эти дни работник может до него или после).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней (статья 128 ТК РФ)
- работникам, имеющих двух и более детей до 14 лет - до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ);

- одинокому отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери - до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

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

5.14. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств по учреждению, работа в нерабочие, праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

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

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

6.1. Выплата заработной платы работникам за текущий месяц производится непосредственно в следующие сроки:

- заработная плата не позднее 10 числа каждого месяца;

- аванс не позднее 25 числа каждого месяца, перечислением на банковскую карту сотрудника. Согласно статье 134 ТК РФ производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, два раза, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок не позднее 10 числа каждого месяца, 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.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

6.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.4. 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.

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

6.6. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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 пяти процентов от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- ежегодно при изменении нагрузки;
- и в других случаях предусмотренных законодательством РФ.

6.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей.

6.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата):

- при наличии почетного звания «народный» - 30 %,
- при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 %,
- при наличии ведомственной награды – 15 %.

ставки заработной платы (должностного оклада).

6.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда 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.

6.11. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ; за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по надбавкам определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка заработной платы) на надбавку.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса;
- персональная надбавка.

Надбавка за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационных категорий:

- первой – 15%;
- высшей – 30%.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам при наличии:

- ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 % должностного оклада;
- ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 % должностного оклада.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность, и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются на основании «Положения по установлению надбавки за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новоивановской средней общеобразовательной школы, утвержденного приказом от 15.12.2021 № 220. Педагогическим работникам надбавка за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

Надбавка к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 200 устанавливается работникам учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами на основании «Положения по установлению надбавки за качество выполняемых работ работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новоивановской средней общеобразовательной школы, утвержденного приказом от 16.12.2016 № 378.

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры надбавки к должностному окладу за выслугу лет: от 1 года до 5 лет – 10 %; от 5 до 10 лет – 15 %; от 10 до 15 лет – 20 %; свыше 15 лет – 30 %.

Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новоивановской средней общеобразовательной школы, утвержденным приложением

к приказу от 15.12.2021 № 220 с учетом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации.

6.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

6.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.14. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № 1 к коллективному договору.

6.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель оказывает материальную помощь за счёт фонда оплаты труда ОУ и средств экономии:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения:

- при потере близкого родственника в размере 2000 рублей;
- при пожаре или непредвиденных случаях согласно Положения о материальной помощи работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Светлоречной средней общеобразовательной школы.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Проводить каждые 5 лет специальную оценку условий труда (очередная - 2026г.)

8.3. Производить со всеми поступающими на работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность при эксплуатации здания, оборудования;
- применение средств индивидуальной защиты;
- требование охраны труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля за состоянием условий труда;
- проведение аттестационных рабочих мест по условиям труда;
- организовывать и выдавать средства, предусмотренные в смете, спецодежду и прочие (согласно нормам);
- организовывать обязательные и периодические медосмотры.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать обслуживающий персонал спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами.

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

8.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.8. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- оказывать содействие по приобретению для лечения и отдыха работников

9. Работник обязан:

- 9.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
  - 9.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
  - 9.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
  - 9.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья. В том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
  - 9.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
10. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.3. Увольнение работника по ст. 77 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, правом пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.
- 9.6. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально экономического развития учреждения.
- 9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.
- 9.8. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
  - расторжение трудового договора с работниками (ст.81 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы и изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
  - создание комиссии по охране труда;
  - утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ).

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии.

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

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

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников.

10.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников персонифицированного учёта в системе государственного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.10. Осуществлять культурно-массовые и физкультурно - оздоровительные мероприятия в учреждении.

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

11.1. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению КД и отчитывается по результатам контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривает в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты.

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

11.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда или связанных с загрязнением, исполнение которых дает право на получение бесплатно по установленным**

**нормам специальной одежды, специальной обуви и других сертифицированных средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств (ст. 221 ТК)**

Лаборант (химия).

Уборщик служебных помещений.

Дворник.