

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 5

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

От работодателя:

И.о. директора
МБОУ СОШ № 5
Петрова Н.С.



(подпись)

«30» марта 2023 года

От работников:

Представитель трудового
коллектива
Кудрявцева Г.В.



(подпись)

«30» марта 2026 года

г. Балтийск
2023 год

1. 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 средней общеобразовательной школе № 5 (далее - Школе)
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных и трудовых гарантий работников, конкретизации норм трудового законодательства, установленных государством для наемных работников, создания благоприятных условий деятельности школы.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники Школы, в лице представителя трудового коллектива Кудрявцевой Галины Владимировны;
 - работодатель в лице его представителя - и.о директора Петровой Натальи Сергеевны.
- 1.4. Работники имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней до его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, изменения типа муниципального учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Школы, реорганизации учреждения в форме преобразования.
- 1.8. При реорганизации, слиянии, присоединении, разделении, выделении школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с 30 марта 2023 года и действует в течении трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приказы и распоряжения директора.
- Должностные инструкции.
- Инструкции по безопасности для отдельных травмоопасных рабочих мест и учебных кабинетов.
- Графики работы, в том числе педагогических работников.
- Положение об аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям.
- Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- Положение о порядке оказания платных образовательных услуг.
- Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников. Порядок распределения фонда (ФОТ) оплаты труда и стимулирования работников МБОУ СОШ №5.
- Положение о распределении стимулирующего фонда. Порядок распределения стимулирующего фонда.
- Положение об Общем собрании трудового коллектива.
- Положение о Педагогическом совете.
- Положение о Методическом совете.
- Положение об Управляющем совете.
- Положение об обработке и защите персональных данных.
- Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива

- Учет мнения представителя трудового коллектива.
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию.
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.
- Иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами Школы, локальными нормативными актами.

2. Трудовой договор

2. Стороны договорились, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменений и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по

сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора ст.68 ТК РФ.

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, компенсации в рамках введения ФГОС.

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

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Объем педагогической нагрузки сотрудников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим сотрудникам из числа педагогов.

2.9. При установлении учителям, для которых данная Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же Школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов

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

2.11. Учебная нагрузка на выходные и на рабочие праздничные дни не планируется.

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

1) по взаимному согласию сторон.

2) по инициативе работодателя в случаях:

- ✓ Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).
- ✓ Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если она вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст.72.2 ТК РФ (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).
- ✓ 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, карантин и в других случаях).
- ✓ Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.
- ✓ Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.15. Применение дисциплинарных взысканий или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформления отказа от дачи объяснения. Не предусматривается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст.192 ТК РФ).

2.16. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников .

2.17 Прекращение трудового договора с работником возможно только в случаях, указанных в главе 13 ТК РФ.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе работодателя являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.18. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79 ТК РФ)

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять представителя трудового коллектива и работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала согласно ст. 82 ТК РФ. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно),
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет,
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, другие категории работников.

3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата ст. 178, 189 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4. Обязательства коллектива работников

Коллектив работников Школы обязуется:

4.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять Приказы, Распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать

Устав Школы, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Школы.

4.2. Своевременно оповещать работодателя о невозможности, по различного рода уважительным причинам, выполнять работу.

4.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

4.4. Бережно относиться к имуществу Школы, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению в рамках введения ФГОС.

4.5. Соблюдать Правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений.

4.6. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей и работников Школы, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом работодателя к служебной тайне.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст.91 ТК РФ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем, а также условиями трудового договора, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40-часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренной трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и Уставом Школы.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.5. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания Педагогического совета, Родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы 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 и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной Положением о системе оплаты труда.

5.10. Время школьных каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения представителя трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей ст.123 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 РФ.

5.14. Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам в соответствии со ст. 334 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам образовательного учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

5.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией, ст. 126 ТК РФ. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.16. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению, одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части и при наличии замены данного работника другим педагогическим работником.

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

5.18. Работодатель обязуется:

5.19. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, продолжительностью не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ); ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

5.20. Предоставлять работникам инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней в соответствии с Федеральным законом №181-ФЗ от 24.11.1995 г.

5.21. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в соответствии со статьями 128 ТК РФ.

5.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

Предоставление педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливается Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Разделение длительного отпуска на части не допускается.

Возможно присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по письменному соглашению между работником и работодателем.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Нахождение педагогического работника в длительном отпуске не предусматривает его оплату, т.е. является отпуском без сохранения заработной платы.

5.23. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником ст. 111 ТК РФ

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

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

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

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для нужд учреждения.

6.2. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.(ст.196 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

- ✓ Организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).
- ✓ Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- ✓ В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст.178 ТК РФ).
- ✓ Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- ✓ Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных и учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда в Школе осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда и стимулирования работников, Положением о распределении стимулирующего фонда, Положением по распределению гранта в форме субсидий, Положением о ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогических работников школы, которые разрабатываются и утверждаются руководителем Школы по согласованию с представителем трудового коллектива.

7.2. Положение о системе оплате труда и стимулирования работников разрабатывается на основании:

- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказа Министерства образования Калининградской области от 27.07.2007г. № 1037/1 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений»;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

7.3. Заработная плата выплачивается в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утверждаемого ежегодно Законом Калининградской области «О методике расчета нормативов бюджетного финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося в год».

7.4. В Школе формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с нормативами финансирования. Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности МБОУ СОШ № 5.

7.5. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части (ФОТ) и стимулирующей части (ФОТ).

7.6. Базовая часть оплаты труда (ФОТ) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения и составляет 60% - 80% от фонда оплаты труда Школы.

7.7. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученика-час».

7.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ) обеспечивает сохранение стимулирующих выплат и выплат в рамках внедрения ФГОС, в том числе предусмотренных ранее действовавшей системой оплаты труда и составляет 40% - 20% от фонда оплаты труда Школы.

7.9. Базовая и стимулирующая части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Школы, квалификационной категории педагога, в том числе за выполнение педагогической работы по иной педагогической должности, за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, количества обучающихся.

7.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты.

7.11. Надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, другие единовременные выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда.

7.12. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации и ее прохождению, но не более чем на год

после выхода из указанного отпуска, при условии сохранения объема должностных обязанностей этих работников, сохраняется заработная плата в прежнем размере.

7.13. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 18 число текущего месяца – за первую половину отработанного месяца и 3 число следующего месяца – за вторую половину отработанного месяца.

7.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Школы.

7.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области.

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимальный размер оплаты труда (минимальную заработную плату), не учитывается оплата труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление КС РФ от 11.04.2019 № 17-П), доплата за совмещение временно отсутствующего работника, совмещении профессии либо расширение зон обслуживания (Постановление КС РФ от 16.12.2019 № 40-П).

8. Обеспечение социальных гарантий и компенсаций

Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях.

8.2. Обеспечивать права работников на обязательное страхование.

8.3. Своевременно и полностью перечислять средства в страховые фонды в размерах, предусмотренных законодательством. Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.6. В случае направления в служебную командировку работника возмещать ему расходы по проезду.

9. Условия и охрана труда и здоровья

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст.216.1 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

9.2. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ). Для реализации этого права составлять ежегодный план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.3. Работодатель обязуется осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг.)

- 9.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения представителя работников с последующей сертификацией.
- 9.5. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения представителя работников инструкций по охране труда работников.
- 9.6. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 9.7. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 9.8. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 9.9. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отклоняющихся от нормальных, иных случаях, установленных федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работникам данной группы, устанавливаются компенсационные выплаты к окладам или учебной нагрузке.
- 9.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.
- 9.11. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Школы.
- 9.12. Создать в Школе комиссию по охране труда, включив в нее на паритетной основе представителей работодателя и представителей трудового коллектива согласно ст. 224 ТК РФ.
- 9.13. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте;
- 9.14. Организовать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы, заработка на время прохождения медицинских осмотров (ст.185 ТК РФ).
- 9.15. Проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении.
- 9.16. Обеспечивать в целях охраны труда:
- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
 - составлять расписание уроков с количеством «окон» не более 2-х в неделю, иное по согласованию с учителем.
 - изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда;
 - договоры аренды и совместной деятельности заключать по согласованию с решением общего собрания трудового коллектива.
- 9.17. Своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров.
- 9.18. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если таковые не могут быть проведены в нерабочее время.
- 9.19. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за выполнением Соглашения по охране труда и технике безопасности, за предоставлением

ежегодных и дополнительных отпусков, режимом и условиями труда, отдыхом работников.

9.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Школе.

9.21. Принимать меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Школе, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработки обледенелых участков песком.

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

9.23. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение и проверку знаний требований по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работников;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.24. Представитель работников обязуется:

- осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

- осуществлять контроль соблюдения законодательства по охране труда женщин и молодежи (подростков);

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

- проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- предъявлять требования к Работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.

10. Гарантии представителя работников

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

10.2. Представители трудового коллектива включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.3. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда ст. 147 ТК РФ;
- Размеры повышения заработной платы в ночное время ст. 154 ТК РФ;
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания ст. 193,194 ТК РФ;

- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ;
- Создание комиссий по охране труда ст.224 ТК РФ;
- Распределение педагогической нагрузки;
- Очередность предоставления отпусков ст.123 ТК РФ;
- Расписание уроков;
- Установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- Распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- Должностные инструкции работников, инструкции по охране труда;
- Проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

11. Обязательства представителя трудового коллектива

Представитель трудового коллектива обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
- 11.2. Включать в работу тарификационной комиссии, комиссии по специальной оценке условий труда, охране труда и т.д. представителей трудового коллектива
- 11.3. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.
- 11.4. Принимать участие в установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам учреждения согласно ст. 144 ТК РФ
- 11.5. Участвовать в работе по социальному страхованию работников.
- 11.6. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков.
- 11.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.
- 11.8. Совместно с директором школы организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в школе, сохранения его материальной базы, создание комфортных деловых условий для работников и обучающихся, в том числе организации горячего питания, нормального морально-психологического климата в Школе и т.д.
- 11.9. Проводить экспертизы условий труда с предоставлением информации о выполнении предусмотренных законом норм условий труда
- 11.10. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и отдыха работников.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Школы в конце календарного года.
- 12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 30 марта 2023 года и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК).

12.7. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

12.8. При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения.

13. Порядок рассмотрения споров.

13.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397ТК).

13.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК).

14. Приложения к коллективному договору

14.1 Перечень профессий и должностей, для которых обязателен предварительный и периодический медицинские осмотры.

14.2 Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплату за условия труда.

14.3 Перечень профессий и должностей, работа в которых даёт право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).