

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
города Калининграда средняя общеобразовательная школа № 8

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МАОУ СОШ № 8

г. Калининграда

на 2022-2025 годы

Представитель работодателя:

Директор

МАОУ СОШ № 8

Косенков О.Н.

«30» сентября 2022г.



Представитель работников:

Председатель СООС

Орлова А.В.

«30» сентября 2022г.

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02.35.01.08.
92000.92300.09069
«22» октября 2022г.
О.Н. С.Н. Сташко
Подпись Ф.И.О.

2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении города Калининграда средней общеобразовательной школы № 8.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Региональным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Калининградской области, региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по регулированию социально-трудовых отношений в учреждении, учету профессиональных интересов, установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствии с особенностями деятельности и финансовыми возможностями учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя совета органа общественной самодеятельности;
- муниципальное автономное общеобразовательное учреждение города Калининграда средняя общеобразовательная школа № 8 в лице его представителя – директора (далее – работодатель).

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

1.5. Председатель СООС обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования.

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

1.8. При смене собственника учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.12. Работодатель принимает локальные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

1.13. Следующие локальные нормативные акты Работодатель принимает по согласованию с представительным органом Работников в соответствии с ТК РФ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о персональных данных работников;
- положение об оплате труда и стимулировании работников;
- положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- иные локальные акты, содержащие нормы трудового права.

1.14. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы права, коллективный договор.

1.15. Коллективный договор заключается на 2022-2025 календарные годы, вступает в силу 1 сентября 2022г. и действует по 31 августа 2025г.

2. Оплата труда

2.1. Заработная плата работников школы состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и стимулировании работников МАОУ СОШ № 8.

2.2. Заработная плата выплачивается работникам организации за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 31 числа текущего месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

2.3. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

2.4. Работодатель письменно извещает каждого работника о составных частях заработной платы путем выдачи расчетного листка.

2.5. Получение расчетного листка в бухгалтерии осуществляется лично, или в электронной форме. Для получения расчетного листка на электронную почту работнику необходимо обратиться в отдел кадров с заявлением по установленному образцу.

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

2.7. При приеме на работу учителей в летний период оплата им производится из расчета, установленного размера минимальной заработной платы в регионе.

3. Нормирование труда

3.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками своих должностных обязанностей. К таким условиям, в частности, относятся следующие:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным графиком образовательного учреждения на учебный год, а также трудовым договором, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения СОС и являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Время начала ежедневной работы 9 часов, время окончания 18 часов, перерыв на обед 1 час с 13 до 14 часов.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.3. Для сторожей устанавливается режим сменной работы. Чередование рабочих смен, время начала и окончания работы, перерывы в работе и выходные дни определяются согласно графикам сменности.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей.

Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, порядок определяется общешкольными мероприятиями и графиками, личными планами педагогических работников, связанными с организацией воспитательной работы.

4.5. Режим работы времени дистанционных Работников соответствует общим правилам, установленным у Работодателя.

Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее.

4.6. По соглашению сторон могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены) время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы в школе.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительский собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. 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 и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа

в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной отпуск 56 календарных дней.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.14. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.15. Кроме случаев, установленных законодательством, Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016г. № 644.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются дистанционным работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, в соответствии с общими правилами, установленными у работодателя.

4.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе отдельным категориям работников может

определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.18. Время перерыва для отдыха и питания, время дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни работников, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности учреждения, 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 отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

5. Обучение и повышение квалификации

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

5.2. Профессиональная подготовка Работников осуществляется путем обучения их по программам высшего или среднего профессионального образования либо профессионального обучения по программам профессиональной подготовки.

5.3. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.4. Работодатель проводит аттестацию на соответствие занимаемой должности педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, один раз в пять лет. Данному виду аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в данной должности менее двух лет;
- беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после выхода их из указанных отпусков.

5.5. Работодатель создает условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории, при аттестации с целью

подтверждения соответствия занимаемой должности обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

5.6. Необходимость подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения их новым профессиям работодатель определяет самостоятельно.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ст. 219 ТК РФ.

6.1.2. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.3. Проводить со всеми работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.4. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты (резиновые перчатки), а также моющими и обезвреживающими средствами.

6.1.5. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.1.6. Обеспечить прохождение диспансеризации работников с освобождением от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.7. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда. По результатам оценки условий труда устанавливать работникам доплаты за вредные условия труда.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель осуществляет государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Работодатель обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения.

7.3. Работникам выплачивается материальная помощь в соответствии с положением о системе оплаты труда и стимулировании работников МАОУ СОШ № 8.

8. Заключительные положения

8.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2. После подписания коллективного договора работодатель направляет его на регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.3. При приеме на работу нового работника работодатель обязан ознакомить его с коллективным договором.

8.4. Перечень приложений к коллективному договору:

- Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников МАОУ СОШ № 8;
- Приложение № 3 Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений МАОУ СОШ № 8