

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
г. Калининграда средняя общеобразовательная школа № 57

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений в  
МАОУ СОШ № 57 г. Калининграда  
на 2023-2026 годы

Представитель работодателя:

Директор  
МАОУ СОШ № 57  
Кремер Е.О.

(подпись)  
«30» августа 2023 г.



Представитель работников:

Председатель СООС  
Карпачева М.Д.

*М.Д. Карпачева*  
(подпись)  
«30» августа 2023 г.

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 02390108.

92300.92310.09715

«4» сентября 2023 г.

*О.И. Панко* *О.И. Панко*  
Подпись Ф.И.О.

2023 г.

## I. 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 г. Калининграда средней общеобразовательной школы № 57;

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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, учёту 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 (далее СООС) Карпачевой М.Д.;

- муниципальное автономное общеобразовательное учреждение г. Калининграда средняя общеобразовательная школа №57 в лице его представителя – директора Кремер Елены Олеговны (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 формы собственности 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 течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и принимать изменения и дополнения в коллективный договор комиссией по разработке проекта коллективного договора;

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

1.12. В целях развития социального партнёрства Стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение №6) для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Срок полномочий комиссии - срок действия коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией;

1.13. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через СООС:

- учет мотивированного мнения (согласование, согласие) СООС (в случаях, предусмотренным ТК РФ);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития организации;

1.14. СООС имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизация или ликвидация учреждения;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников.

СООС имеет право вносить по этим вопросам в администрацию учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях, педагогических советах при их рассмотрении;

1.15. Соблюдение порядка учёта мнения СООС, как полномочного представителя работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в порядке, предусмотренном ТК РФ;

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию или с согласия) СООС:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ СОШ №57.
3. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 57.
4. Положение об условиях оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения г. Калининграда средней общеобразовательной школы № 57, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.
5. Положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
6. Вредные производственные факторы профессий и должностей в МАОУ СОШ № 57
7. Список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

9. Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (для педагогических работников).

10. Перечень профессий, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

11. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

12. Образец трудового договора с педагогическими работниками.

13. Образец расчетного листка.

14. Положение о защите персональных данных работников.

15. Положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с 01 сентября 2023 года и действует по 31 августа 2026 года.

## II. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (приложение №13).

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

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться:

- на неопределённый срок,
- на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, класс условий труда, а также могут предусматриваться дополнительные условия (об испытательном сроке и др.)

В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ);

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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";

2.5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №536 от 11 мая 2016 года «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

2.5.2. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; педагогам-библиотекарям; методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность; тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

2.5.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-дефектологам; учителям-логопедам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников...»;

2.5.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям; концертмейстерам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников...»;

2.5.5. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

2.5.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.5.7. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.5.8 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.5.8. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

Учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

Педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

2.5.9. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2.5.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах;

2.5.11. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601;

2.5.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);

2.5.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам,



учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.5.14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 2.5.12. и 2.5.13 раздела II. Трудовой договор;

2.5.15. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

2.5.16. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю;

2.6. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

2.6.1. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.7. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей,

которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.7.1. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.7.2. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

2.7.3. Определение учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях, и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

2.8. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

2.8.1. Руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений, педагогические работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.8.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности такие, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.8.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 ст.81 ТК РФ

(несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.8.4. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.9. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования 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.

2.11. 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.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

#### 3. Стороны считают необходимым:

3.1. Продолжить работу по повышению квалификации и аттестации педагогических кадров в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. N 276 г. "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.2. В соответствии со ст. 47 Федерального Закона РФ от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в пять лет, по желанию и необходимости – 1 раз в три года.

#### 3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Проводить 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.

3.3.2. Создавать условия для прохождения аттестации педагогическим работникам, изъявившим желание повышения или подтверждения квалификационной категории; при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – обеспечивать за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые; а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения

квалификации, обучения вторым профессиям, при условии направления их на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работниками и работодателем в письменной форме в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

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

##### 4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СООС в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (массовым является сокращение от 30 человек в течение 30 календарных дней), не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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 пред пенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, осуществляющие обучение в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (не зависимо от того, за чей счет они обучаются).

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

#### 4.4. СООС обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением 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, годовым календарным графиком образовательного учреждения на учебный год, утверждаемыми работодателем с учетом мнения СООС, а также трудовым договором, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.2. 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.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

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

5.4. По соглашению между работником и работодателем 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 неполного 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 МАОУ СОШ №57.

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

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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.

5.7. 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, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. 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 и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической (в том числе методической и организационной) работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.10. 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.

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

Работники, у которых трое и более детей в возрасте до 12 лет, вправе уходить в отпуск в любое удобное время, при условии работы сотрудника в учреждении не менее полугода (Ст. 262.2 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 ТК РФ.

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

5.12. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу- до 7 календарных дней
- в связи с переездом на новое место жительства - до 1 календарного дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;



- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов сотрудников учреждений и органов уголовно-исправительной системы погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году.

5.13. Предоставлять 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 мая 2016 года № 644.

5.13.1. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с СООС.

5.13.2. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по

государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

5.13.4. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

5.13.5. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

5.13.6. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

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

5.13.7. Педагогические работники, имеющие право на предоставления длительного отпуска, подают письменное заявление директору образовательного учреждения в декабре текущего года. Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматриваются администрацией образовательного учреждения совместно с председателем СООС в течение 15 дней. После принятого положительного решения педагогический работник вносится в общий график отпусков на следующий год.

5.13.8. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

При желании работника и с согласия администрации и учетом мотивированного мнения СООС срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени.

5.13.9. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года;
- по болезни;
- для ухода за больными членами семьи
- для творческой работы по специальности
- для научной работы
- по другим уважительным причинам.

5.14. 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).

5.15. 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 для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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 их окончания.

## VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны считают необходимым:

6.1.1. Добиваться увеличения фонда оплаты труда, повышения заработной платы работников, доведения средней заработной платы педагогических работников учреждения до уровня не ниже средней заработной платы работников, занятых в сфере экономики Калининградской области.

6.2. Стороны исходят из того, что:

6.2.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МАОУ СОШ № 57 (Приложение №2), разработанного с учётом содержания Постановления Главы Администрации городского округа «Город Калининград» № 1125 от 01.07.2009 «Об установлении порядка и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, образовательных учреждений дополнительного образования детей, дошкольных образовательных учреждений, межшкольных учебных комбинатов, образовательных учреждений для детей»

6.2.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и иные нормативные правовые акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с СООС и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

6.2.3. Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня. Выплата заработной платы осуществляется путем зачисления сумм денежных средств на счета банковской карты сотрудников МАОУ СОШ № 57. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом пропорционально отработанного времени.

6.2.4. Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца выдавать работникам расчетные листки по заработной плате одним из следующих способов: расчетный лист выдается на бумажном носителе в бухгалтерии, либо, при наличии соответствующего заявления работника расчетный листок в электронно-графическом виде направляется работником бухгалтерии на электронную почту работника.

6.2.5. Получение расчетного листка в бухгалтерии осуществляется работником лично.

6.2.6. Работник может получить расчетный листок в электронной форме. Для получения расчетного листка на электронную почту работнику необходимо обратиться в отдел кадров с заявлением по установленному образцу.

6.2.7. Заработная плата в соответствии с Положением об оплате труда включает в себя:

- оплату труда в соответствии со ставкой заработной платы (Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает размер оплаты его труда за исполнение

должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени), должностных окладов других категорий работников.

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.2.8. 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.

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты:

а) компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за сверхурочную работу;
- за заведование кабинетом;
- за классное руководство;
- за проверку тетрадей учителям-предметникам;
- за проверку тетрадей учителями начальных классов;

б) стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ для основных категорий работников образовательного учреждения (административного персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала);
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.3.2. Перечень, размеры и условия установления и осуществления компенсационных и стимулирующих выплат определяются с учётом мнения СООС в Положении об оплате труда, Положении о стимулировании труда работников учреждения, трудовых договорах работников;

6.3.3. В случае выполнения работником работы, не входящей в должностные обязанности педагогического работника, но непосредственно связанной с образовательной деятельностью и выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия, в каникулярный период, не совпадающий с отпуском педагогического работника, работодатель осуществляет дополнительную выплату (выплаты компенсационного характера).

6.3.4. В целях материальной поддержки педагогических работников в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.3.5. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.3.6. В случае истечения действия квалификационной категории в период прохождения аттестации на соответствие уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории – до принятия решения аттестационной комиссии об установлении заявленной квалификационной категории, сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.3.7. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Отраслевым соглашением.

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

приостановить работу до момента выплаты заработной платы. В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

6.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.6. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась по сравнению с нагрузкой, установленной на начало учебного года, заработная плата до конца учебного года выплачивается:

- за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- за ставку заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.8. При увольнении работника выплаты всех сумм, причитающихся ему от учреждения, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую сумму.

6.9. При приеме на работу учителей в летний период оплата им определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

6.10. Стороны договорились, что за образовательным учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы и внебюджетными средствами, которые могут быть использованы на увеличение размера надбавок и выплат стимулирующего характера.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.12. При установлении выплат за классное руководство не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размера выплаты педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

6.13. При временном замещении отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

6.14. За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству отменяется выплата за классное руководство.

## VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Для реализации этого права ежегодно составляется План мероприятий по улучшению условий 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 и источников финансирования (приложение № 11).

7.1.3. Ежегодно предусматривать на мероприятия по охране труда 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).



7.1.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о социальной оценке условий труда.

7.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения:

- вводный и первичный инструктаж по охране труда с фиксацией в журналах и с подписью инструктирующего и инструктируемого;

- повторные инструктажи не реже одного раза в 6 месяцев;

- внеплановые инструктажи в следующих случаях:

- а) при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним,

- б) в связи с изменившимися условиями труда, при нарушении работающими требований безопасности труда, которые могут привести или привели к травме, аварии, взрыву или пожару, отравлению,

- в) по требованию органов надзора;

- г) при перерывах в работе более чем на 60 календарных дней.

- целевой инструктаж - проводится с работниками перед выполнением ими разовых поручений, не связанных с их служебными обязанностями;

Повторный, внеплановый и целевой инструктажи фиксируются в журнале инструктажей на рабочем месте с подписью инструктирующего и инструктируемого.

- обучение вопросам охраны труда и безопасным приемам выполнения работы;

- инструктаж по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.6. Организовывать проверку знаний работников МАОУ СОШ № 57 по охране труда со всеми вновь принятыми работниками, далее не менее одного раза в 3 года.

7.1.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте) и других материалов за счет учреждения.

7.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной специальной (санитарной) одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложения № 8, № 10), имеющими на это право.

7.1.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

7.1.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Проводить своевременное расследование микротравм полученных работниками на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах.

7.1.16. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами.

7.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.19. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда.

7.1.20. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.1.21. Осуществлять совместно с СООС контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

7.1.22. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.23. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.24. Обеспечить прохождение бесплатного обязательного предварительного и периодического психиатрического освидетельствования работников при трудоустройстве до прохождения предварительного медосмотра, а затем — не реже раза в пять лет.

7.1.25. Регулярно проводить оценку профессиональных рисков на рабочих местах работников МАОУ СОШ № 57, по результатам которого составлять План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков

7.1.26. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

7.2. СООС обязуется:

7.2.1. Осуществлять защиту прав и интересов членов коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

7.2.2. В рамках социального партнерства принимать участие в работе всех комиссий по вопросам охраны труда, развивать систему трёхступенчатого контроля за состоянием охраны труда.

7.2.3. Активизировать работу уполномоченного по охране труда, регулярно проводить проверки условий и охраны труда.

7.2.4. Систематически рассматривать на заседаниях СООС вопросы о состоянии охраны труда в образовательном учреждении, готовить предложения в адрес руководителя по улучшению условий труда работников.

7.2.5. Осуществлять контроль за выполнением плана мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, мероприятий, предусмотренных коллективным договором, способствовать их реализации.

7.2.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов коллектива учреждения.

7.2.7. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## VIII. Участие работников в управлении образовательным учреждением.

8.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности СООС, определенные ТК РФ, Уставом МАОУ СОШ № 57, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

8.2. Работодатель представляет СООС по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы, другим социально-экономическим вопросам; своевременно рассматривает заявления, обращения, требования и предложения, даёт мотивированный ответ, содействует в использовании СООС информационной системы для широкого информирования работников о деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и выполнению коллективного договора, регионального и территориального соглашений.

8.3. Представители совета органа общественной самодеятельности входят в состав комиссий: аттестационной, комиссии по охране труда, по проверке готовности образовательного учреждения к учебному году и др.

8.4. Критические замечания, предложения, жалобы должны быть рассмотрены работодателем не более чем через 3 дня. Требования коллектива должны быть рассмотрены работодателем в 3-хдневный срок со дня их получения. Решение работодателя должно быть изложено в письменном виде и доведено до всего коллектива.

8.5. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласованию сторон.

## IX. Обязательства совета органа общественной самодеятельности

9. СООС обязуется:

9.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе, предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

9.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

9.3. Содействует профессиональному росту педагогических работников, улучшению условий труда, быта, оздоровление работников и их детей.

9.4. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.5. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.6. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.7. Использует все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов коллектива о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании СООС. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют также соответствующие органы по труду.

10.4. Рассматривают в 3-хдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Список приложений к коллективному договору:

5. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

6. Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ СОШ №57.

7. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 57.

8. Положение об условиях оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения г. Калининграда средней общеобразовательной школы № 57, а также осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

10. Положение о деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
11. Вредные производственные факторы профессий и должностей в МАОУ СОШ № 57
12. Список работников, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).
13. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
14. Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (для педагогических работников).
10. Перечень профессий, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами.
11. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.
  12. Образец трудового договора с педагогическими работниками.
  13. Образец расчетного листка.
  14. Положение о защите персональных данных работников.
  15. Положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.