

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ № 67»



От работодателя:
Директор МБОУ «Лицей № 67»
Е.Б. Дмитриева
Приказ от 13.05.2024 г. № 115-О

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
О.В. Бычкова

Протокол от 19.04.2024 г. № 3

Коллективный договор № 21/22-37
по урегулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Лицей № 67» г. Иваново
на 2024 - 2026 годы

Юридический адрес:
153013 г. Иваново, ул. Панина, д.21
Тел. 56-43-31, school67@ivedu.ru, <http://www.school67.ivedu.ru>

Ответственное лицо: Бычкова Оксана Владимировна, председатель первичной профсоюзной организации
8 (4932) 564331, school67@ivedu.ru

Иваново 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

коллективного договора между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 67» на 2024-2026 годы

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников.
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение
Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Социальные гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Защита социально-трудовых прав молодежи.
10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.
11. Обязательства ППО.
12. Контроль за выполнением коллективного договора.
13. Перечень приложений к Коллективному договору.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2024-2026 годы (далее - Договор) заключен на локальном уровне в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Областном отраслевом соглашении по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области (далее – областное отраслевое соглашение), заключенного между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- Городском отраслевом соглашении по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений (далее – городское отраслевое соглашение), заключенного между управлением образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области, города Иванова, содержащими нормы трудового права.

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации, устанавливающим условия оплаты труда и охраны труда работников организации, предоставление мер социальной поддержки, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

работники образовательной организации в лице их полномочного представителя - первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования;

работодатель – образовательная организация в лице полномочного представителя – директора МБОУ «Лицей № 67» Дмитриевой Елены Борисовны (далее - Работодатель), действующего на основании Устава образовательной организации.

1.4. Положения настоящего Договора

- распространяются на всех работников образовательной организации, состоящих с ней в трудовых отношениях, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;

- применяются при заключении трудовых договоров с работниками и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Договор является основным документом социального партнерства, регулирующим социально-трудовые отношения, и признают заключение Договора важнейшим условием для развития социального партнерства.

1.6.2. Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению Договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

1.6.3. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров, предусматриваются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 39 ТК РФ.

1.6.4. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и городским отраслевым соглашением. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (*ст. 9 ТК РФ*).

1.6.5. Работодатель и выборные органы первичной профсоюзной организации могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6.6. Положения Договора, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.6.7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений или дополнений. После получения соответствующего предложения переговоры Сторон должны быть проведены в течение трех месяцев.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются изменениями и дополнениями к Договору, которые является неотъемлемой частью правового акта, и доводятся до сведения работников образовательной организации.

1.7. Стороны социального партнерства:

- не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;
- признают юридическое значение, правовой характер Соглашения и обязуются его выполнять.

1.8. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон Договора права и обязательства Сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.9. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет по труду).

1.10. Договор после его уведомительной регистрации в Комитете по труду, а также изменения и дополнения к нему размещаются на официальном сайте образовательной организации.

1.11. Профсоюз обеспечивает внесение информации о заключении Договора в автоматизированную информационную систему «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования».

1.12. Текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.13. Договор:

1.13.1. Вступает в силу с 31.05.2024 г.

1.13.2. Заключен на срок три года. Переговоры Сторон по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания действия коллективного договора.

1.13.3. Состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Соглашения.

1.14. В случае, если Стороны не заключили новый Договор на последующий период, они принимают решение о продлении действия коллективного договора (*срок - не более трех лет*). (часть вторая ст. 43 ТК РФ)

1.15. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр – Руководителю, один – Профкому, один – Комитету по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. Трудовой договор может быть заключен с испытательным сроком.

Испытание при приеме на работу не устанавливается (ч. 4 ст. 70 ТК РФ) для:

- лиц, поступающих при приеме на работу по конкурсу, на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные Учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

в иных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными законами.

2.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). (ст. 312 ТК РФ).

2.6. При приеме на работу (до заключения трудового договора) администрация знакомит принимаемого работника с настоящим Договором и его Приложениями, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, с правилами по охране труда, правилами противопожарной безопасности, алгоритмом действий при ЧС, Положением о персональных данных и другими локальными актами под подпись.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, стимулирующие и компенсационные выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Предварительная нагрузка на новый учебный год учителей (преподавателей) и других работников устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск и доводится до его сведения курирующими заместителями директора.

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

2.10. Определение учебной нагрузки учителю меньше нормы часов за ставку заработной платы производится только с его письменного согласия.

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

2.12. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя, объема работы административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой и объема работы, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе руководителя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки или объема работы, в связи с производственной необходимостью;
 - для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - для проведения индивидуального обучения по медицинским показаниям на дому;
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «по инициативе руководителя» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.13. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен не позднее, чем за два месяца (ст. 73 ч. 2 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу (при наличии вакансий).

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

2.15. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

2.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников Учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

2.17. Работодатель обязуется:

2.17.1. Неуклонно соблюдать трудовое законодательство, правила охраны труда и выполнять условия трудового договора.

2.18. Работники обязуются:

2.18.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и дополнительными соглашениями, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения и иные локальные акты Учреждения.

2.18.2. Своевременно оповещать администрацию о невозможности выполнять работу по причинам различного вида.

2.18.3. Не разглашать персональные данные учащихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также другую конфиденциальную информацию, если она отнесена к информации для служебного пользования.

3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ВЫДАЧИ СВЕДЕНИЙ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ.

3.1. МБОУ «Лицей № 67» в электронном виде ведет и предоставляет в Социальный фонд РФ сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года. Производить оплату за счет средств Учреждения.

4.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы.

4.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, на первую и высшую категории в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативно-правовым документами Минобрнауки РФ и Минпросвещения РФ.

Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к совершению дисциплинарного проступка, т.е. неисполнению или ненадлежащему исполнению работником возложенных на него обязанностей. Работодатель в этом случае имеет право применить дисциплинарное взыскание (вплоть до увольнения - ст.192 ТК РФ).

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения (при его наличии). Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится 1 раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссии Учреждения.

Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, может не проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

4.2.4. Устанавливать педагогическим работникам по результатам аттестации соответствующие повышающие коэффициенты со дня принятия аттестационной комиссией решения о присвоении категории.

4.3. Работники Учреждения обязуются:

- совершенствовать свои профессиональные умения и навыки, повышать уровень квалификации по своей специальности, профессии посредством:
- участвовать в работе методических объединений, методического совета, педагогического совета;
- участвовать в проводимых обучающих, методических, научно-практических

семинарах и конференциях всех уровней самообразования;

- других форм повышения профессиональной компетентности.

4.4. Профсоюзная организация обязуется делегировать представителя профкома или иного уполномоченного от профсоюзной организации в состав комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

4.5. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ч. 1 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.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком и службу занятости в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае массового увольнения, который может повлечь 5% и более высвобождения штата работников, не позднее, чем за 3 месяца.

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

5.2. Информировать в случае угрозы массового увольнения профсоюзные органы, органы местного самоуправления, Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции и совместном принятии мер, направленных на поддержку увольняемых работников, в том числе путем предоставления 8 часов оплачиваемого времени в течение недели с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы.

5.3. Не допускать одновременного увольнения работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата работников.

5.4. Сохранять за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в образовательную организацию при появлении вакантных рабочих мест.

5.5. Сохранять за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.6. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2,3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ) с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.7. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий;
- увольнение совместителей;
- сокращение работников.

5.8. Уведомлять профком не позднее, чем за 2 месяца, о мероприятиях в результате которых могут быть изменены условия труда работников.

5.9. Проводить не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора, переговоры с работником, с которым заключен срочный договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в лицее после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте.

5.10. Выплачивать выходное пособие в размере одного месячного заработка при увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности.

5.11. Стороны договорились, что:

5.11.1. 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, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- не освобождённый председатель профкома.
- Не допускается сокращение категорий работников перечисленных в ст. 261 ТК РФ и [ч. 6 п. 14 ст. 81](#) ТК РФ.

5.11.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

5.11.3. При появлении новых рабочих мест в лицее, 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.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается:

продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы - педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, педагогу-библиотекарю, преподавателю-организатору ОБЖ; советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы:

- учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам на уровне НОО, ООО, СОО;

- преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам.

6.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах (60 минут).

6.3. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.4. Расписание занятий должно быть составлено не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года (полугодия) с учетом рационального использования рабочего времени учителя, требований СанПиНов.

6.5. Учителям (преподавателям) по возможности предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не более 24 часов в неделю. Работодатель вправе привлекать педагогического работника в этот день к выполнению должностных обязанностей.

6.6. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседание педагогического совета, родительское собрание и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка, выше установленной нормы за ставку - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку - сохраняется ставка, если невозможно догрузить учебной работой;
- в случае если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка вследствие передачи уроков иностранного языка, музыки, и физической культуры учителям-специалистам производятся доплаты до ставки (18 часов) при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

6.8. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей)). Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией на начало учебного года».

6.9. Для работников административно-управленческого персонала, инженерно-технического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается 40 часовая продолжительность рабочей недели за должностной оклад, согласно графику работы сотрудников, составленному работодателем с учётом мнения профкома.

6.10. В целях сохранения жизни и здоровья, предотвращения травматизма учащихся, обеспечения безопасных условий в Учреждении, работодатель обязан привлекать работников Учреждения к выполнению обязанностей дежурного в пределах нормы рабочего времени в соответствии с расписанием, графиками, утвержденными директором Учреждения. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

6.11. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.12. При работе в режиме неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.13. Работа в праздничные и выходные дни в лицее запрещена за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работа по обеспечению стабильного функционирования Учреждения в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ и согласно Положения об оплате труда работников Учреждения.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха с учетом производственной возможности Учреждения. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153.ТК РФ).

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

6.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам - 28 календарных дней.

6.16. Педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяется локальными нормативными актами.

6.17. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.18. Дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 14 календарных дней предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем: главному бухгалтеру, бухгалтеру, заместителю директора по АХР. Дополнительные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Учреждения по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года (ст. 372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

6.20. В связи с тем, что по условиям работы Учреждения очередной отпуск большинства работников Учреждения приходится на летний период, в исключительных случаях работнику предоставляется право получения отпуска в течение учебного года за фактически отработанное время.

6.21. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе по истечении шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.22. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ).

6.23. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма 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).

6.24. В предпраздничные дни, дни проведения крупных общешкольных мероприятий (праздников) и последний учебный день перед каникулами проводить сокращение продолжительности уроков до 35 минут.

6.25. Административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу предоставлять право на сокращённый на 1 час предпраздничный день.

6.26. При наличии производственных и финансовых возможностей предоставлять работникам оплачиваемый кратковременный отпуск в следующих случаях:

- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей - 1 календарный день;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- смерти родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 календарных дня;
- при воспитании ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - 2 календарных дня в удобное для работника время;
- 1 сентября родителям, в случае поступления ребенка на учебу в 1-й класс общеобразовательного Учреждения;
- председателю профсоюзного комитета до 4-х календарных дней в каникулярное время;
- членам выборных профсоюзных органов за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 2-х календарных дней в год в каникулярное время;
- работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение года, - не менее 2 календарных дней в год в каникулярное время;
- педагогическим работникам, осуществлявшим в течение учебного года замещение учебных занятий за временно отсутствующего основного работника в количестве более 90 часов - 1 календарный день в каникулярное время;

6.27. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.28. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

6.33. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

7.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников учреждений Стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области и города Иванова.

Стороны признают необходимость:

- разработки и внедрения на локальном уровне систем оплаты труда, включающих четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности учреждения в целом, а также качеством оказываемых им услуг;
- присутствия в Положении об оплате труда и иных локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ).

7.2. Заработная плата работников Учреждения исчисляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 67», разработанного в соответствии с методиками, рекомендованными Министерством просвещения РФ (для учителей, ведущих уроки), Министерством здравоохранения и социального развития РФ (для остальных работников) и постановлениями главы города Иванова, главы Администрации города Иванова.

7.3. Формирование системы оплаты труда работников Учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- типовых норм труда для однородных работ;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- порядка аттестации работников учреждений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и личного участия в эффективном функционировании Учреждения.

7.4. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном значении, либо в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии Положением о компенсационных выплатах работникам муниципального бюджетного общеобразовательного Учреждения «Лицей № 67» и действующими правовыми актами.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленными на основании и в соответствии с рекомендациями комиссии, по специальной оценке условий труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей) при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты с учетом специфики работы в образовательных Учреждениях.

7.6. Педагогические работники, участвующие по решению Департамента образования Ивановской области в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются работодателями от основной работы на период ее проведения с сохранением за ними места работы (должности), заработной платы в полном объеме, на время исполнения ими указанных обязанностей.

7.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы в трудового права.

7.8. Выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты и выплаты в виде материальной помощи производятся по основаниям, предусмотренным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Лицей № 67».

Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в Учреждении создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются утвержденной приказом директора комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзного комитета по представлению директора лицея.

Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника, обсуждается и утверждается на комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Руководитель Учреждения обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга. Приказы об установлении стимулирующих выплат (в т.ч. премий) издаются с учетом мнения профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

7.9. При назначении стимулирующих выплат, в том числе премий, заместителям, главному бухгалтеру Учреждения учитывается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя, главного бухгалтера и работников Учреждения (на основании ст. 145 ТК РФ в редакции Федерального закона от 03.07.2016г. № 347-ФЗ).

7.10. Управление образования Администрации города Иванова устанавливает

руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя. Показатели эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя утверждаются управлением образования администрации города Иванова.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ивановской области)".

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению управления образования Администрации города Иванова устанавливается рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

7.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 22 числа каждого месяца, за вторую половину – 7 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.12. Выплата заработной платы и иных видов выплат производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем перечисления на расчетный счет работника, указанный им для этой цели в соответствующем заявлении.

7.13. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.14. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома;

7.15. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.16. Работодатель производит оплату труда педагогических работников учреждений за работу в период каникул, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и в другие периоды (в том числе по вине работодателя), в которые не проводятся занятия с детьми из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул и других периодов, сохраняет заработную плату в полном размере за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ.

7.17. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные Учреждения.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше

двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

7.18. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в лице.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ;

7.19. Работодатель обязуется:

7.19.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы ст. 234 ТК РФ.

7.19.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.19.3. Сохранить за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.19.4. При замещении временно отсутствующих учителей в период, который не превышает 2-х месяцев, оплату производить почасовую оплату труда.

7.19.5. Устанавливать доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных. Такие доплаты осуществляются при совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время и др. (ст. 149 ТК РФ);

7.19.6. Устанавливать выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Закон № 426-ФЗ) работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

7.19.7. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере,

не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.19.8. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников Учреждения, не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ч. 2 ст. 168 ТК РФ).

7.19.9. Заработную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (в случае задержки выплаты отпускных на срок свыше 3 дней, работник оставляет за собой право не уходить в отпуск (ст. 136 ТК РФ).

7.19.10. Знакомить работников с тарификацией на новый учебный год до 20 сентября под роспись.

7.19.11. При привлечении работников согласно приказу по лицею к работе в выходные дни и во время за рамками установленного графика работы, если это предусмотрено планом работы Учреждения, планом мероприятий управления образования Администрации г. Иванова и Департаментом образования Ивановской области, предусматривать оплату труда в двойном размере, либо за выполненную работу предоставление педагогу дополнительный день отдыха в каникулярное время по желанию педагога.

7.19.12. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников на общем собрании работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

7.19.13. Включают в Положение об оплате труда работников образовательного учреждения сведения об установленном учредителем предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения.

7.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор Учреждения.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель:

8.1. Оказывает материальную помощь работникам Учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Лицей №67».

8.2. Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную выплату на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

Данная компенсация является составной частью заработной платы, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

8.3. Предоставляет 100% скидку на платные образовательные услуги для детей сотрудников Учреждения.

8.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждениях высшего и среднего профессионального образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-177 ТК РФ).

8.5. Предоставляет гарантии и компенсации также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение ведется по направлению Учреждения.

8.6. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай

временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.7. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 185 ТК РФ).

8.8. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

8.9. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст. 168 ТК РФ).

8.10. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

8.11. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества выплачивает работнику компенсацию за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме ст. 188 ТК РФ.

8.12. В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет достоверные сведения о застрахованных лицах.

8.13. Сохранять педагогическому работнику условий оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;
- б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно – за один год;
- в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года - на 6 месяцев;
- г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации - на 6 месяцев.

8.14. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного Учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

8.15. Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся

квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиям и оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.16. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;
- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

8.17. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

8.18. Стороны:

8.18.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в Учреждение.

8.18.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

8.18.3. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

8.19. Работодатель:

8.19.1. В рамках действующей целевой программы «Поддержка молодых специалистов муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова» выплачивает молодым специалистам:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;
- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на повышение квалификации.

8.19.2. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

8.19.3. Содействует повышению квалификации молодых работников в городском методическом центре.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

9.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов в соответствии с законодательством.

9.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от бюджета образовательного Учреждения в соответствии со ст. 226 ч. 3 ТК РФ. Выделять на эти мероприятия ежегодно средства в сумме, указанной в соглашении по охране труда.

9.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

9.4. Разработку ежегодного плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков.

9.5. Ознакомление под роспись работников с результатами специальной оценки условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ).

9.6. Включение в состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета, уполномоченного по охране труда и комитета (комиссии) по охране труда.

9.7. Введение должности специалиста по охране труда в учреждениях с количеством работников, превышающих 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ).

9.8. Создание комиссии по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (ст. 218 ТК РФ).

9.9. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

9.10. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 212 ТК РФ).

9.11. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 ТК РФ).

9.12. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

9.13. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам Учреждения обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте.

9.14. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 221 ТК РФ).

9.15. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 221 ТК РФ).

9.16. Организацию проведения за счет средств работодателя:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических

работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст.ст. 212, 213 ТК РФ, Приказ Минздрава России от 20.05.2022 N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование").

9.17. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.18. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ).

9.19. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

9.20. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.21. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление работнику другой работы на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

9.22. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.23. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. ст. 227-230.1 ТК РФ).

9.24. Организацию за счет средств соответствующих бюджетов обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статьи 225 ТК РФ, обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со статьей 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.25. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.26. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ) для каждой профессии и вида работ, а также кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений учреждений повышенной

опасности и утверждает их по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

9.27. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

9.28. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

9.29. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета), вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

9.30. Использование до 20% сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на приобретение СИЗ, обучение по охране труда, специальную оценку условий труда.

9.31. Создание в учреждении необходимых условий для работы подразделений организаций общественного питания, контроль за их работой в целях охраны и укрепления здоровья работников образовательного Учреждения.

9.32. Рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

9.33. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

9.34. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ), разработанной в соответствии с Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты от 19.08.2016 № 438н.

9.35. Освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года, а пред пенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год. При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.36. Устанавливает работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), вызываемой вирусом SARS-CoV2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительную гарантию в виде двух оплачиваемых дней отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

10. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЕЖИ

Стороны совместно:

10.1. Считают приоритетным следующие направления по реализации молодежной политики в Учреждениях:

- проведение работы с молодежью с целью привлечения, адаптации и закрепления их в Учреждениях;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

10.2. Содействуют работе совета молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых учителей.

Работодатель:

10.3. Способствует оказанию помощи молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

10.4. Способствует развитию наставничества, закреплению наставников за специалистами в первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми

специалистами.

10.5. Способствует повышению квалификации молодых работников, повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Работодатель обязуется:

11.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, предоставленные Законом РФ «О профсоюзах».

11.2. Признать профсоюзный комитет представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении договора.

11.3. Принимать решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ часть 1, производить после согласования с профкомом.

11.1. Не препятствовать работникам областной, городской организациям профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении Учреждения образования и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст. 11, 17 ФЗ "О профсоюзах».

11.2. Предоставлять право участия представителей профкома в работе комиссий: по тарификации, по распределению стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, расследованию несчастных случаев и других.

11.3. Содействовать Профкому в использовании сети Интернет для создания странички профсоюзной организации на сайте Учреждения и информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.4. Признавать работу профсоюзного актива значимой для деятельности Учреждения и принимает во внимание при поощрении работников и их аттестации.

11.5. Доводить до сведения председателя профсоюзной организации информацию, полученную в его адрес, от горкома профсоюза образования.

11.6. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, возможность размещения информации в доступном для всех месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

11.7. Обеспечивать ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза согласно списку, предоставленному председателем профкома и составленному на основании личных заявлений членов профсоюза.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от начисленной зарплаты за текущий месяц (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.8. Предоставлять не освобожденному председателю профкома дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 4-х рабочих дней в год.

11.9. Признаёт работу на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности Учреждения и производит ежемесячные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в баллах.

11.10. При наличии финансовых средств работодатель может производить доплаты не освобожденному председателю профкома до 15% от минимального размера оплаты труда установленного законодательством.

11.11. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и

членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

11.12. Представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.13. Рассматривать с учетом мнения с профкома вопросы :

- расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза по инициативе профсоюза (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);

- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда (ст. 147, ст. 149 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- установление размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его принятия (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);

- разработка правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

- При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Соглашение по охране труда (ст. 8 ТК РФ);

- Положения о системе оплаты труда;

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;

- Положение о компенсационных выплатах.

11.14. Порядок учета мнений профсоюзного органа:

11.14.1. Отсутствие мотивировочной части в заключении профсоюзного комитета на проекты решения или проекта локального нормативного акта, направленного работодателем, может быть признано нарушением порядка учета мнения выборного профсоюзного органа и влечет за собой право работодателя принять решение, локальный акт по своему усмотрению.

11.14.2. Перед принятием решения, локального акта, содержащего нормы трудового права, работодатель обязан направить проект такого решения, локального акта в профком. Последний не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного документа направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

11.14.3. Если мотивированное мнения профкома не содержит согласия с

проектом решения, локального акта или содержит предложения по их совершенствованию и работодатель с ним не согласен, то он должен в течении трех дней после получения такого мотивированного мнения провести дополнительные консультации с данным органом для достижения взаимоприемлемого решения.

11.14.4. Если согласия не будут достигнуты, то разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять решение, локальный нормативный акт.

11.14.5. Если работодатель принял решение, локальный акт, а при этом не было достигнуто согласия с профсоюзным комитетом, это даёт последнему право обжаловать принятое решение, локальный акт и начать процедуру коллективного трудового спора.

11.14.6. Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора с работником являющимся членом профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ, ст. 373 ТК РФ.

11.14.7. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В таких случаях работодатель должен направить в профсоюзный комитет проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении. Профсоюзный комитет в течение 7 дней со дня получения соответствующих документов должен рассмотреть этот вопрос и направить работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

11.14.8. Если профсоюзный комитет не согласен с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации. Результаты проведенных консультаций оформляются протоколом. Если общее согласие по результатам консультаций не достигнуто, то по истечению десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий документов, работодатель имеет право принять окончательное решение.

11.14.9. Работодатель имеет право не учитывать мнение профсоюзного комитета не представленное в семидневный срок, а также не мотивированное мнение.

11.14.10. Признать следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников Учреждения, не освобожденных от производственной деятельности (работы).

11.14.11. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

11.14.12. Увольнение работников, являющихся членами Профкома, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

11.14.13. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.14.14. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от

основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профкомом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

11.14.15. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст. 378 ТК РФ.

12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профсоюзах», ТК РФ, иными законами.

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

12.3. Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организации, при возникновении индивидуальных трудовых споров.

12.4. Рассматривать на заседании профкома документы, содержащие нормы трудового права, представленных работодателем на согласование в соответствии с перечнем, указанном в Коллективном договоре и случаях, предусмотренных ТК РФ, в течение 7 дней.

12.5. Обеспечивать участие в разработке правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

12.6. Выражать своё мотивированное мнение по результатам рассмотрения: при несогласии - в письменном виде, при согласии - отметкой на титульном листе документа - «Согласовано», закреплённой подписью председателя профкома с указанием № протокола и даты заседания, на котором рассматривался данный документ.

12.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, вести работу по организации летнего оздоровления детей сотрудников: своевременно направлять заявки и оформлять необходимые документы.

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

12.9. Осуществлять контроль за правильностью расходования средств фонда заработной платы Учреждения.

12.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестаций работников, ведение личных дел

12.11. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 186 ТК РФ).

12.12. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и фонд социального страхования РФ.

12.13. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома представителей работодателя, работников о выполнении трудовых обязанностей сотрудников Учреждения.

12.14. Осуществлять культурно-массовую работу в лицее: проводить вечера отдыха для сотрудников, посвященные праздникам: День учителя, Новый год, поздравление работников с юбилеями, присвоением квалификационной категории.

12.15. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членов профсоюза) и добиваться их решения.

12.16. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

Правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора.

Правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам трудового и пенсионного законодательства в областном комитете профсоюза работников образования и науки.

Правом на бесплатную защиту, в случае трудового конфликта с Учреждением до периода обращения работника в суд.

Правом на обеспечение новогодними подарками детей сотрудников в возрасте до 14 лет.

Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также Комитетом по труду.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

13.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом. (ст.ст.54,55 ТК РФ)

13.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

13.4. Споры, возникающие между Сторонами Договора при его реализации, подлежат урегулированию путем переговоров или разрешаются в судебном порядке.

14. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка учреждения
Приложение № 2	Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей № 67»
Приложение № 3	Положение о компенсационных выплатах работникам МБОУ «Лицей № 67»
Приложение № 4	Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Лицей № 67»
Приложение № 5	Положение о комиссии по регулированию социально-Трудовых отношений
Приложение № 6	Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года
Приложение № 7	Таблица соответствия должностей.
Приложение № 8	Форма расчетного листка.
Приложение № 9	План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков на 2024 год
Приложение № 10	Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в МБОУ «Лицей № 67
Приложение № 11	Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств
Приложение № 12	График работы сотрудников МБОУ «Лицей № 67»