

Председатель первичной
профсоюзной организации

Малюк И.А. 

« 23 » января 2020г.

Директор МБОУ «Лицей»
Симферопольского района

Гончарова Н.Г. 

« 23 »



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Лицей»
Симферопольского района Республики Крым (МБОУ «Лицей») и
первичной профсоюзной организацией МБОУ «Лицей»

Срок действия коллективного договора по 31.12.2022 г.

Дата вступления договора в силу 23.01.2020 г.

Принят протоколом собрания трудового
коллектива №1 от 23.01.2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 **Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Целью Коллективного договора является реализация государственной политики в сфере труда.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – стороны) являются:

- коллектив работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей» Симферопольского района Республики Крым (далее Учреждение), представляемый Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения;
- работодатель, в лице директора Учреждения Гончаровой Натальи Георгиевны, действующий на основании Устава Учреждения (далее – работодатель).

1.3. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 января 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года № 28-ЗРК «Об органах социального партнёрства в Республике Крым»;
- Закон Республики Крым от 06 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;
- Республиканское соглашение от 06 декабря 2018 года между Советом министров Республики Крым и республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2019-2021 годы;
- Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы от 21 декабря 2017 года;
- Устав учреждения.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий, охраны и социальных гарантий труда и т.д.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон в целях определения взаимных обязательств сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, повышения эффективности деятельности трудового коллектива, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных

гарантий, льгот работников, решения вопросов охраны труда работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.7. Всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов представляет Профсоюзный комитет, деятельность которого направлена:

- на улучшение условий труда и оплаты труда;
- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в т.ч. медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, пенсионеров и членов их семей.

1.8. Работодатель и его органы признают право профсоюзного комитета (далее – Профком) на заключение Коллективного договора от имени работников и обязуются учитывать мнение Профкома по всем вопросам деятельности Учреждения.

1.9. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует по 31.12.2022 г. со дня его вступления в силу. Коллективный договор может быть продлён на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Коллективного договора.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном трудовым законодательством. Изменения и дополнения в Коллективный договор подлежат регистрации в Министерстве труда и социальной защиты Республики Крым. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников. Иные условия Коллективного договора, улучшающие условия, положение работников по сравнению с предусмотренными Законодательством Российской Федерации, являются обязательными для выполнения сторонами.

В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Профсоюзная организация осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.12. Стороны определяют следующую форму управления через Профком: по согласованию Профкома.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. **Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ). Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Коллективным договором. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. **Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предъявляемым ст. 57 ТК РФ. В число обязательных условий трудового договора включаются такие условия, как объем учебной нагрузки (для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, льготы, условия оплаты труда, обязанности работодателя, трудовая функция.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством, исходя из количества часов по учебному плану,

программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мнения профкома. Установление учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года до ухода работника в очередной отпуск.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета в классах. Преемственность классов не сохраняется по выпускным классам и при объединении (разделении) классов. В этих случаях педагогическому работнику может быть предоставлена нагрузка в других классах, если работа в них соответствует должности, квалификации, и если иные условия не оговорены при заключении трудового договора.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, как в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам иных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым

договором и должностной инструкцией за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в ст. 77, 81, 83, 84, 336 ТК РФ.

2.11. О мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников работодатель обязан уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможным расторжениям трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации). Массовым является увольнение не менее 10% от общего числа работников одновременно.

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

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

2.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.14. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии по возрасту);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- лицам, награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж работы менее 1 года.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата регулируется ст. 179 ТК РФ.

2.15. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные места, соответствующие уровню квалификации высвобождаемого работника или не требующие специального образования (вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа). Если такая работа у работодателя отсутствует или работник отказался от предложенной работы, трудовой договор прекращается.

2.16. **Работодатель обязан** исполнять следующие обязанности, вытекающие из трудового законодательства:

- обеспечить право работника на справедливые условия труда, в том числе, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление выходных и праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- обеспечить право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы в сроки, установленные законодательством;
- обеспечить право работников на объединение с целью защиты своих прав и интересов, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечивать право на разрешение индивидуальных, коллективных, трудовых споров, а также право на забастовку в порядке, установленном Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами; обеспечивать право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работника в случае необходимости к дисциплинарной, материальной ответственности в порядке, предусмотренном Трудового кодекса Российской Федерации;
- возмещать вред, причиненный работником в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудового кодекса Российской Федерации;
- рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными законами и иными действующими нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать

работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

2.17. Основные трудовые права и обязанности работников соответствуют правам, закрепленным в Конституции Российской Федерации, ТК РФ, иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права.

2.18. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условия, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, содержащих нормы трудового права;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Педагогический работник имеет право:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- право педагогических работников, которые проживают и работают в сельских населенных пунктах на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размеры такой компенсации устанавливаются Правительством РФ, нормативными правовыми документами Республики Крым;
- педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена выплачивается компенсация за работу по подготовке и его проведению. Размеры такой компенсации устанавливаются субъектом РФ за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта РФ, которые выделяются на проведение ЕГЭ;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором для педагогических работников;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- на иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

2.19. Работник обязан в соответствии со ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство всех участников образовательных отношений;
- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав Учреждения и Правила внутреннего трудового распорядка.

2.20. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги учащимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

2.21. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.22. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. **Рабочее время работников** – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Режим рабочего времени работников Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, иными локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, штатным и учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми директором с учетом мнения Профсоюзного комитета, а также условиями

трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие (ст.103 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

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

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ).

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

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

3.6. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин.

3.7. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также с согласия работника в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя, с учетом мотивированного мнения представительного органа.

3.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. График работы на период каникул утверждается директором учреждения. Педагогические работники во время каникул, а также в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических комиссий, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки – педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

3.13. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается суммированный режим работы согласно графику работы. Работа осуществляется по сменам, продолжительность смены не более 12 часов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 72 ТК РФ. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

На период непредвиденного отсутствия работника по производственной необходимости для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их письменного согласия. При этом режим работы работника изменяется, т.е. устанавливается продолжительность рабочей смены согласно графику до 12 часов в смену. Работники чередуются по сменам равномерно.

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

3.15. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями более 2 часов, а также с учетом дневной и недельной умственной работоспособности учащихся и шкалой трудности учебных предметов в соответствии с СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях».

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.16. Педагогические работники осуществляют дежурство по учреждению. Дежурство начинается не позднее, чем за 20 минут до начала занятий (смены) и продолжается не менее 20 минут после их окончания.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ).

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Работодатель создает условия и обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые:

- предоставление оплачиваемого отпуска во время учебных сессий;

- предоставление отпуска за свой счет, в случае если работник получает второе образование.

4.4 Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны производиться исходя не только из интересов Учреждения, но и потребностей личностного роста работника.

4.5 Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя не реже 1 раза в 3 года.

5. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКОВ

5.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, а также сроками выделенных санаторных путевок. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала оплачиваемого отпуска работники учреждения должны быть извещены не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись. Основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

5.2. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен согласно ст. 123 ТК РФ следующим работникам;

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

5.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно карте аттестации рабочих мест; в соответствии со ст. 117 ТК;
- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3-х календарных дней согласно ст. 119 ТК РФ.

5.4. Стороны пришли к согласию о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- сопровождение 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождение ребёнка – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня; похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- проводы детей в армию – 1 календарный день.

5.5. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может переноситься на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.6. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми, по их письменным заявлениям (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

5.7. Работодатель обязан предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших и умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – 14 календарных дней;
- пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 5 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- за результативную методическую работу – 3 дня;
- за проведение авторских уроков – 2 дня;
- за высокие показатели знаний учащихся по результатам административных контрольных работ, итоговой аттестации учащихся, за победу учащихся в районных, республиканских олимпиадах и конференциях – 5 дней;
- членам профкома – 2 дня.

5.8. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем.

5.9. Для ухода за детьми – инвалидами детства до достижения ими 18-летнего возраста одному из работающих родителей или лицам, их заменяющим, по их заявлению предоставляется 4 оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ), которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой.

5.10. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и при наличии финансовых средств, а также возможностей обеспечения работой может быть заменена денежной компенсацией. Исключения составляют следующие работники:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет;
- работники, занятые на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель имеет право при производственной необходимости и при наличии финансовых средств отозвать из отпуска работника с его письменного согласия. При этом неиспользованные дни отпуска предоставляются работнику в течение текущего года или присоединяются к следующему отпуску.

6. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Основные понятия и определения главы в соответствии со ст. 129 ТК РФ трактуются так:

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.3. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов муниципального управления. Педагогическим работникам устанавливаются должностные оклады (ставки заработной платы) в зависимости от требований к уровню образования, квалификации и стажу работы по специальности; учебно-вспомогательному персоналу – по соответствующим должностным окладам. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителю и заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- показатели квалификации (образование, стаж, педагогический опыт, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания в соответствии с которым регулируется размер ставки (должностной оклад) работника);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- объем учебной (педагогической) работы;
- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации.
- дополнительную оплату педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое) при условии наличия фонда.

6.5. Выплата заработной платы производится 15 и 30 числа текущего месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями дни выплаты зарплаты производится накануне этих дней. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, перечисляется на указанный работником счет в банке, либо перечисляется на пластиковую карточку.

6.6. Работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, награды Российской Федерации, повышение должностных окладов (ставок заработной платы) производится в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

6.7. Администрация выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем в день выдачи заработной платы.

6.8. Выплатами компенсационного характера являются доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, доплаты молодым специалистам.

6.9. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.10. Выплаты стимулирующего характера направляются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, год), к профессиональным праздникам, юбилейным датам, на оказание материальной помощи, а также выплату надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда.

6.11. Размеры премий, материальной помощи, а также надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда, распределяются комиссией по распределению компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии с Положением

об оплате труда Учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда и утверждаются приказом директора школы.

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

6.13. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

6.14. При невыполнении норм труда (должностных инструкций) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже среднемесячной заработной платы работника. При невыполнении норм труда (должностной инструкции) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненных работ.

6.15. Время простоя (ст.157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.16. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст.155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст.157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 137 ТК РФ).

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20%, а в случаях предусмотренных федеральным законодательством – 50% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы (ст. 138 ТК РФ).

Доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания) осуществляется в пределах установленной для данного работника продолжительности рабочего времени. Размер доплат определяется соглашением сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

6.17. За работниками, направленными на обязательное медицинское обследование (осмотр), средняя заработная плата сохраняется на все время освобождения от работы (по приказу работодателя).

6.18. При увольнении работника, выплата всех причитающихся ему сумм производится в последний день его работы (ст. 140 ТК РФ).

6.19. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 (три) дня до начала очередного отпуска.

6.20. Юбилеям – работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении непрерывно не менее 15 лет и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается единовременное вознаграждение в размере до 100 % среднего месячного оклада. Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра по достижении им 50, 55 и более старшего возраста, кратного пяти.

6.21. Премирование работников допускается по согласованию Профкома.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1 **Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя. В связи с чем, он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

В этих целях работодатель обязан:

- организовать проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией;
- после проведения аттестации рабочих мест предоставить работникам льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством;
- разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома;
- создать в школе комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе должны входить члены профкома;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками учреждения независимо от стажа, опыта работы и квалификации инструктаж по охране труда на основании правил и инструкций по технике безопасности с учётом конкретных условий работы, по оказанию первой помощи пострадавшим. Инструктаж проводится по следующим основным видам:
 - вводный инструктаж;
 - первичный инструктаж;

- повторный инструктаж;
- внеплановый инструктаж;
- организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- в соответствии с законодательством обеспечить обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- в случае причинения вреда жизни или здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещать ущерб в установленном порядке в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212, 213 ТК РФ);
- не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ), при отсутствии обучения и проверки знаний по охране труда и технике безопасности;
- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, не достигших возраста 15 лет;
- по решению уполномоченного по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.3. Работодатель обеспечивает условия труда женщин:

- не направляет в командировки, не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни беременных женщин;
- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижает нормы выработки, нормы обслуживания или переводит на более легкую работу;
- запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом, перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

7.4. Работники обязаны:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;
- проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда в школе;
- соблюдать инструкции по охране труда.

7.5. Не допускается к работе работник:

- появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, с обязательным медицинским освидетельствованием;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не прошедший (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательного медосмотра.

7.6. Профком обязан:

- принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, разрабатывать рекомендации и проводить мероприятия, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- по итогам учебных периодов проводить собрания работников по вопросам охраны труда, предупреждения болезней и травм на производстве и в быту;
- обеспечить контроль создания и соблюдения безопасных и здоровых условий труда на производстве;
- принимать участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда, контролировать сохранение в этих документах существующих прав работников на безопасные условия труда;
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей, не достигших возраста 15 лет, работников учреждения.

7.7. Работодатель ежегодно до 1 октября проводит все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

7.8. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, станков и механизмов, электрооборудования и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Работодатель по представлению Профсоюзного комитета обязана проводить внеплановый ремонт.

7.9. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

7.10. Работодатель отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 18 градусов, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

7.11. Работодатель и уполномоченный по социальному страхованию проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

7.12. В свободное от учебных занятий время в целях проведения регулярных оздоровительно-спортивных мероприятий работодатель предоставляет спортзалы Учреждения работникам и членам их семьи на время не менее двух часов ежедневно.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. **Гарантии** – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2. **Компенсации** – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных федеральным законом обязанностей.

8.3. Гарантии и компенсации предоставляются работникам в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.4 Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников установленном порядке.

8.4.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

8.4.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счет средств работодателя в пределах имеющихся денежных средств в размере 1 среднего месячного заработка.

8.4.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.4.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.4.6. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.4.7. Производить социальные выплаты – материальную помощь на профилактику заболеваний в размере должностного оклада.

8.4.8. Осуществлять выплату дополнительного выходного пособия в размере 1 среднего оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

8.4.9. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, в порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения в течение 14 календарных дней;
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютерной, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- не допускать ограничения гарантированных законом социальных, трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;
- привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью

расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

- производить ежемесячные выплаты председателю профкома путем установления дополнительных баллов в количестве не менее 10 (что отражается в критериях и показателях), а также путем премирования (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 9.5. настоящего Коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. Председателю профкома учреждения предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией Учреждения и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководитель своевременно информирует профком о проведении указанных заседаний.

9.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
- распределение и использование фонда экономии заработной платы;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- установление перечня оснований представления материальной помощи, средств на лечение работников и ее размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- заключение Соглашения по охране труда;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда ;
- формирование комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

9.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ);

9.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ст. 405 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя, его заместителя, члена профкома первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания при сокращении численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ; ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.14. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

9.15. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации как представить работников обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики Крым. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Профком воздерживается от организации и проведения забастовок при выполнении данного коллективного договора.

10.1.3. Делегировать своих представителей для работы комиссий учреждения: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.1.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.1.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях заболевания, тяжелого материального положения.

10.1.7. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.8. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.1.9. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.1.10. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.1.11. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

10.1.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.1.14. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.1.15. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1.16. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

10.1.17. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.1.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.2. Коллектив работников Учреждения обязуется:

10.2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения. За совершение дисциплинарных проступков, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенные трудовые обязательства возлагается дисциплинарное взыскание.

10.2.2. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

10.2.3. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

10.2.4. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

10.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

10.2.6. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.2.7. Своевременно оповещать работодателя о невозможности различного рода уважительным причинам выполнять работу.

10.2.8. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию.

10.2.9. Содействовать работодателю в улучшении морально психологического климата в коллективе.

10.2.10. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

10.2.11. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

10.2.12. Участвовать в создании рабочих учебных планов по предметам, других локальных актов и положений, регламентирующих деятельность Учреждения.

10.2.13. Участвовать в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

10.2.14. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом по Учреждению к служебной тайне.

10.2.15. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

10.3. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, **педагогические работники обязаны:**

10.3.1. Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.

10.3.2. Содействовать личностному росту обучающихся, их духовно-нравственному становлению.

10.3.3. Формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего среднего (полного) и необходимого профессионального образования.

10.3.4. Развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

10.3.5. Совершенствовать свое педагогическое мастерство.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

Стороны пришли к соглашению:

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

11.2. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

11.3. Коллективный договор заключается по 31.12.2022 г., стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 лет.

11.4. Ответственность за содержание Коллективного договора возлагается на профсоюзный комитет и руководителя Учреждения.

11.5. Контроль исполнения Коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства.

11.6. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.7. Стороны осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников (ежегодно). При осуществлении профсоюзного контроля Работодатель обязан предоставлять необходимую информацию, не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

11.8. Стороны рассматривают критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информируют коллектив о принятых мерах.

11.9. Все изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию сторон с составлением протокола решения совместного заседания.

Директор МБОУ «Лицей»

Председатель первичной профсоюзной
организации



Н.Г. Гончарова
(подпись, ФИО)

И.А. Малюк
(подпись, ФИО)

М.П.

« 23 » января 20 20 г.

20 20 г.

Прошито и пронумеровано 31 страница

Директор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Лицей» Симферопольского района

Председатель
первичной профсоюзной организации

