

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 - 2025 годы

От работодателя:



Директор МКОУ Лицей № 2

Зубцова Т.А.

От работников:



Председатель первичной
профессиональной организации
Бросян М.А.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в управлении труда и социальной защиты населения
города-курорта Железноводска Ставропольского края

Регистрационный № _____ от « ____ » _____

(должность, Ф.И.О.)



Содержание:

1. Общие положения	
2. Обязательства трудового коллектива	0
3. Обязательства администрации в области обеспечения трудовых прав работников	7
4. Трудовой договор	8
5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	11
6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству ..	12
7. Рабочее время и время отдыха	13
8. Оплата и нормирование труда	17
9. Гарантии и компенсации	20
10. Охрана труда и здоровья	23
11. Гарантии профсоюзной деятельности	25
12. Работа с молодёжью	27
13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	28

Приложения к коллективному договору:

1. Протокол профсоюзного собрания коллектива МКОУ Лицея №2	30
2. Правила внутреннего распорядка образовательного учреждения	33
3. Штатное расписание (форма).....	67
4. График отпусков (форма)	68
5. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года	69
6. Соглашение по охране труда на текущий год	71
7. Положение о комиссии по охране труда образовательного учреждения	73
8. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты рабочим и служащим	76
9. Положение по оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Лицей № 2» города-курорта Железноводска Ставропольского края	80
10. Расчетный листок (форма)	146
11. Список работников с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, которым устанавливается доплата до 4 %	147

12. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств	148
13. Положение о комиссии по трудовым спорам	150
14. Перечень профессий, имеющих право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда	154
15. Положение о предоставлении работникам дополнительных дней отпуска	155

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Лицея № 2» в лице профсоюзного комитета, действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, и работодателем – директором МКОУ Лицея № 2, действующего на основании Устава муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Лицея № 2» города-курорта Железноводска Ставропольского края, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Лицея № 2» города-курорта Железноводска Ставропольского края для создания условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы лицея, повышение жизненного уровня работников, а также обеспечение взаимной ответственности и уважения сторон за выполнение трудового законодательства.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» от 01.03.2007 г. № 6-кз;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020-2022годы (далее – отраслевое соглашение), Соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования города-курорта Железноводска, на 2020-2023 годы (далее Соглашение).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МКОУ Лицей № 2.
- Работодатель – МКОУ Лицей №2.

Представитель Работников - профсоюзный комитет МКОУ Лицея № 2 (далее – профком), избранный Работниками для проведения коллективных переговоров, заключения Договора и контроля за его выполнением.

Представитель Работодателя - директор МКОУ Лицея № 2.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе совместителей.

1.6. Первичная профсоюзная организация в лице профкома выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в

том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МКОУ Лицея № 2 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МКОУ Лицея № 2 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МКОУ Лицея № 2 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вносят в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений и дополнений.

Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется по представлению комиссии по ведению коллективных переговоров, утверждается совместным решением работодателя и профкома.

Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не приводит к снижению уровня социального и экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами. В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не разрешается оперативно, он рассматривается в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия профкома в принятии локальных нормативных актов – учет мотивированного мнения, согласование, предварительное согласование):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- 7) положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности;
- 8) инструкции по охране труда;
- 9) другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления МКОУ Лицея № 2 непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МКОУ Лицея № 2, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития МКОУ Лицея № 2 (ст.53 ТК РФ);
- другие формы.

1.16. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 01.09.2022 года.

1.18 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Обязательства трудового коллектива

2.1. Соблюдать Устав МКОУ Лицея № 2 и Правила внутреннего распорядка, соблюдать исполнительскую, трудовую и гражданскую дисциплину, содействовать администрации в улучшении морально-психологического климата в МКОУ Лицее № 2.

2.2. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии со своей должностью, приказы, распоряжения и указания своих руководителей, соблюдать условие трудового договора.

2.3. Своевременно оповещать администрацию о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу.

2.4. Постоянно совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения.

2.5. Бережно относиться к имуществу МКОУ Лицея № 2, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат.

2.6. Правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, технические средства и другое имущество МКОУ Лицея № 2, нести в установленном порядке ответственность за его утрату или порчу.

2.7. Соблюдать правила техники безопасности, пожарной защиты, производственной санитарии.

2.8. Активно участвовать в осуществлении программ социального развития МКОУ Лицея № 2, в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории МКОУ Лицея № 2.

2.9. Обеспечивать высокую эффективность педагогического процесса, непрерывно совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.10. Формировать у обучающихся профессиональные качества по избранному направлению подготовки; развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.

2.11. Профком представляет сотрудников МКОУ Лицея № 2 при заключении и контроле выполнения Коллективного договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена на:

- улучшение условий работы и оплаты труда;
- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в том числе медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников.

3. Обязательства администрации в области обеспечения трудовых прав работников

3.1. Прием, перевод и увольнение работников проводить в соответствии с законодательством о труде и Коллективным договором. При найме работник должен быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями (должностной инструкцией) и правами, режимом труда и отдыха, системой оплаты труда и установленными льготами, Коллективным договором, Уставом и Правилами внутреннего распорядка МКОУ Лицея №2.

3.2. При обращении работника в профком по поводу возникшего с администрацией разногласия при заключении трудового договора представлять в профком трудовой договор или его проект и объяснение о причинах разногласия.

3.3. Согласовывать с профкомом мероприятия по совершенствованию организационной структуры МКОУ Лицея № 2, приводящие к сокращению численности или штата работников, в сроки, установленные законодательством.

3.4. При необходимости сокращения рабочих мест используются в указанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутришкольных переводов высвобождаемых работников на вакантные места с их согласия.

3.5. Преподавательская (педагогическая) работа в учреждении для директора и других работников, ведущих ее помимо основной работы, совместительством не считается.

3.6. Выполнение работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

3.7. Разработать программу развития учреждения, организовать работу по подготовке, переподготовке и повышения квалификации кадров.

3.8. Сформировать резерв управленческих кадров.

3.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. При первоначальном трудоустройстве работника, который выбрал электронный формат трудовой книжки, бумажная трудовая книжка не оформляется;

С 1 января 2020 года Компания в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России 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;

Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, в котором по сотруднику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о представлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

4. Трудовой договор

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКОУ Лицея № 2 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

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

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (бланк трудовой книжки приобретает работник за свой счет).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ). Бланк трудовой книжки приобретается работником за свой счет.

4.3. Трудовой договор с работником лица заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

4.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.5. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

4.6. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

4.7. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

4.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе).

4.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МКОУ Лицея № 2 с учетом мнения (по согласованию) профкома.

4.10. При установлении учителям, для которых МКОУ Лицей № 2 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило,

по возможности, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов, возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по беременности и родам, или отпуск по уходу за ребенком или после окончания такого отпуска.

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

4.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МКОУ Лицее № 2, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МКОУ Лицей № 2 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об ОУ);
 - простоя, когда работникам без их согласия поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в МКОУ Лицей № 2 на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других чрезвычайных случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.15. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников),

изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МКОУ Лицея № 2, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) – ст. 74 ТК РФ.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МКОУ Лицея № 2 работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

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

4.17. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием МКОУ Лицея № 2, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

4.18. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

- увеличение у других работников предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

4.19. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МКОУ Лицея № 2.

5.2. 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 МКОУ Лицея № 2.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

5.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности МКОУ Лицея № 2, по направлению МКОУ Лицея № 2 или управлением образования).

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 года № 276.

6. Высвобождение работников и содействие их занятости

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из лицея инвалидов.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. 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 предпенсионного возраста (за один год до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе).

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

6.2.3. При появлении новых рабочих мест в МКОУ Лицее № 2, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МКОУ Лицея № 2 в связи с сокращением численности или штата.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (согласования) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКОУ Лицея № 2.

7.1.2. Для педагогических работников МКОУ Лицея № 2 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников – 40 часов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МКОУ Лицея № 2.

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

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

7.1.4. Расписание занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня, составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.

7.1.5. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит в то время, когда в лицее проводятся уроки.

7.1.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в МКОУ Лицее № 2, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

7.1.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учебно-воспитательной работы школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.1.8. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.1.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение (месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

7.1.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тем более не предусмотренной Уставом. Поручение работы за рамками уставной деятельности учреждения не может регулироваться трудовыми отношениями, возникающими на основании заключенного трудового договора.

7.1.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МКОУ Лицея № 2.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени,

не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора МКОУ Лицея № 2.

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство по школе и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

7.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию лица, отпуск предоставляется вне графика.

7.1.13. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Всем педагогическим работникам, директору, а также заместителям директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе и методической работе предоставляется отпуск 56 календарных дней; остальным работникам – 28 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

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

7.1.14. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение 14), (Приложение 15);

- право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы;

- разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год);

- предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- 1) рождение ребёнка в семье – отцу – до пяти календарных дней;

- 2) в связи с переездом на новое место жительства – два календарных дня;

- 3) для проводов сына на службу в армию – три календарных дня;

- 4) в случае свадьбы работника (детей работника) – до пяти календарных дней;
- 5) на похороны близких родственников – до пяти календарных дней;
- 6) работающим пенсионерам по старости – до четырнадцати календарных дней году;
- 7) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до четырнадцати календарных дней в году;
- 8) работающим инвалидам – до шестидесяти календарных дней в году;
- 9) неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – три календарных дня;
- 10) членам профкома – два календарных дня;

7.1.15. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическому работнику образовательного учреждения в любое время по соглашению сторон трудового договора при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения и при возможности замещения работника:

- длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его личному заявлению и оформляется локальным актом образовательного учреждения;

- длительный отпуск является отпуском без сохранения заработной платы;

- педагогический работник имеет право по личному заявлению прервать длительный отпуск сроком до одного года. Педагогическим работникам, находившимся в указанном длительном отпуске менее 2 месяцев, считать данный отпуск не использованным;

- педагогический работник имеет право присоединения ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска к длительному отпуску сроком до одного года;

- педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней временной нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности или, по согласованию с работодателем, переносится на другой срок.

- порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам распространяются на основных работников и работников, работающих по совместительству.

7.1.16. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение 2**). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

7.1.17. Дежурство педагогических работников по МКОУ Лицей № 2 должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7.1.18. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;

- женщинам – 1 день в месяц без сохранения заработной платы;

7.1.19. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

7.1.20. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

7.1.21. Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

В соответствии со ст. 117 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (класс условий труда 3.2.), повару - продолжительностью 7 календарных дней.

Сверх, установленных законодательством, дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются по заявлению работника путем присоединения к ежегодному отпуску в следующих случаях:

- за работу без листков временной нетрудоспособности за предыдущий отработанный год продолжительностью – 3 календарных дня;

- за наличие звания «Ветеран труда» продолжительностью – 3 календарных дня.

8. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

8.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются положением об оплате труда работников лицея и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) профкома.

8.2. Положение по оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Лицей № 2» города-курорта Железноводска Ставропольского края, (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года

№ 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казённых учреждений Ставропольского края» и распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы». Распоряжением управления образования администрации города-курорта Железноводска Ставропольского края от 26 января 2018г. №25 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых образовательных учреждений города-курорта Железноводска Ставропольского края»..».

8.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

8.4. Оплата труда библиотечного персонала школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

8.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы считаются 10 и 25 число каждого месяца.

8.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением по оплате труда (**Приложение 9**), и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с НСОТ в Ставропольском крае;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением по оплате труда, локальными нормативными актами лица (**Приложение 9**).

8.7. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в лицее, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

У педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- нахождения в длительном отпуске, сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

У педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и при необходимости копии документов, подтверждающих данное основание.

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

8.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в лицее), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8.9. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

8.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период проставления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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 сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

8.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор лица.

8.12. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче (**Приложение 10**).

8.13. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

8.14. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются доплаты в порядке, предусмотренном Положением по оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Лицей № 2» города-курорта Железноводска Ставропольского края, в размерах, установленных Приложением № 11 «Список профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым устанавливается доплата за работу с вредными условиями труда».

8.15. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35% от ставки (оклада).

9. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

9.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

9.1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

9.1.5. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

9.1.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

9.1.7. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

9.1.8. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.1.9. Организует в МКОУ Лицее № 2 общественное питание (столовая, комната для приема пищи) – работники оплачивают полную стоимость питания.

9.1.10. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.1.11. Работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных), в том числе средств, направленных на оплату труда.

9.2. Оплата нормативного труда педагогических работников в условиях дистанционного обучения.

9.2.1. В случае введения на территории субъекта режима повышенной готовности по предотвращению распространения инфекционных заболеваний, в условиях возникновения обстоятельств непреодолимой силы (массовые заболевания (эпидемии), запретительные меры государственных органов), при необходимости введения режима дистанционного обучения продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается согласно п.1 Приложения 1 к приказу Министерства образования науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601. Норма часов учебной (преподавательской) работы в условиях дистанционного обучения устанавливается в астрономических часах.

9.2.2. В условиях режима дистанционной работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме, сроки действия которого регламентируются дополнительным соглашением к трудовому договору.

9.2.3. На период действия дистанционной работы за работниками сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным договором, трудовым договором.

9.2.4. В период ограничительных мероприятий (карантина)работодатель:

- увеличивает процентный коэффициент оплаты за проверку тетрадей учителям русского и литературы, математики, биологии иностранных языков, начальных классов за счет стимулирующих выплат;

- продлевает сроки действия аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

9.2.5. Для выполнения должностных обязанностей и в целях осуществления беспрепятственного воздействия между работниками и администрацией образовательного учреждения в условиях режима дистанционной работы, работники обязаны находиться в режиме доступа посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в то числе сети «Интернет».

9.2.6. В случае, если работник, выполняет трудовые функции в дистанционном режиме, согласия и в интересах работодателя использует личное имущество, работодатель выплачивает работнику соответствующую компенсацию за износ оборудования, различных материалов и технических средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием (ст. 188, ст. 312 ТК РФ).

9.2.7. Размер компенсации и порядок её возмещения определяются положениями трудового договора (дополнительным соглашением к трудовому договору) о дистанционной работе.

9.2.8. Размер компенсации за использование личного имущества педагога для обеспечения дистанционного обучения должен соответствовать экономически обоснованным затратам и фактическому износу оборудования, связанному с использованием его для трудовой деятельности (письмо Минфина РФ от 02.11.2004 № 03-05-01-04/72).

9.2.9. Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение не снижают норму рабочих часов педагога, а потому не могут быть основанием для уменьшения размера заработной платы (письмо Минпросвещения России от 10.04.2020 г. № ВБ-806/08).

Если работодатель не может предоставить педагогическому работнику необходимую норму учебной нагрузки на ставку заработной платы, то работник в праве свою норму часов педагогической работы дополнить иной деятельностью, которая не предусматривает взаимодействие с учащимися или их родителями, например, исследовательской, методической, научной, организационной.

9.3. Гарантии и компенсации педагогам за осуществление классного руководства.

9.3.1. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного вознаграждения одному работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах, при этом выплаты компенсационного характера за классное руководство, предусмотренные действующим Положением об оплате труда образовательного учреждения, сохраняются в полном объеме.

9.3.2. Ежемесячное денежное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от

количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

10. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников МКОУ лицея № 2 и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ) **(Приложение 7)**.

10.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками МКОУ Лицея № 2 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников МКОУ Лицея № 2 по охране труда на начало учебного года.

10.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт МКОУ Лицея № 2.

10.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей **(Приложение 8), (Приложение 12)**.

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

10.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МКОУ Лицея № 2 на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

10.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

10.12. Создать в МКОУ Лицее № 2 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

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

10.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

10.17. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в МКОУ Лицее № 2, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

10.18. Внедрить в систему оценки и управления профессиональными рисками.

10.19. Вовлекать работников в процесс выявления опасностей и устранения профессиональных рисков.

10.20. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма.

10.21. Обеспечить ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви (статья 221 ТК РФ).

10.22. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

10.23. Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников.

10.24. Проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в следующих формах:

- проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу;

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции и др.);
- включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда;
- проведение единого дня информирования, дней здоровья, акции по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

11.2. Стороны договорились о том, что:

- работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации;
- не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника учреждения в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью;
- стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.3. При наличии письменных заявлений работников работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, на счет городской организации Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.4. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьёй 372, 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решение профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения, как официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

11.5. Председатель первичной профсоюзной организации, представители профкома включаются в состав педагогического совета лицея, комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11.6. Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные документы. Работодатель обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

11.7. По согласованию с профкомом производится:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

11.8. С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;

- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором.

11.9. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав вышестоящих профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.9.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.9.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель (заместитель) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.10. Члены профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов, семинаров с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

11.11. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 25% ставки заработной платы (должностного оклада) за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. (п.11.7. краевого отраслевого соглашения)

11.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

12. Работа с молодёжью

В целях защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, стороны договорились:

- закреплять наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательной организации;

- устанавливать наставникам доплаты стимулирующего характера за проводимую работу по оказанию методической и консультационной помощи;
- обеспечивать выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей работникам из числа молодёжи, впервые поступившим на работу, на условиях, предусмотренных трудовым договором и локальными нормативными актами;
- содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- создать условия к развитию творческой активности молодежи;
- содействовать активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

13.1. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

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

13.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

13.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 6 человек с равным представительством от работодателя и профкома. Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

13.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

13.5. Со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

13.6. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

13.7. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

13.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

13.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

13.10. В соответствии с действующим законодательством несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

"....."20__ года

Директор муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Лицей №2» города-курорта
Железноводска Ставропольского
края

_____/Т.А. Зубцова/
(подпись)

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ Лицея № 2

_____/М.А. Торосян /
(подпись)

