

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей»
на 2020-2023 годы

От работодателя:

Директор

МБОУ «Лицей»



Зиницкая

От работников:

Представитель общего
собрания работников
МБОУ «Лицей»

Проф. А. Н. Векселева



Принят 09.01.2020 на общем собрании работников МБОУ «Лицей»

Оглавление

Раздел 1.	Стр.
Общие положения	3
Раздел 2.	
Трудовые отношения.....	5
Раздел 3.	
Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.....	7
Раздел 4.	
Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	11
Раздел 5.	
Рабочее время и время отдыха.....	12
Раздел 6.	
Оплата и нормирование труда.....	15
Раздел 7.	
Охрана труда и здоровья.....	17
Раздел 8.	
Гарантии и компенсации.....	20
Раздел 9.	
Обязательства представителя общего собрания работников.....	22
Раздел 10.	
Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	23

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный Договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей» (далее – МБОУ «Лицей») и является локальным нормативно – правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Лицей» города Щекино. Коллективный договор действует в течение трех лет.

1.2. Коллективный Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ иными законодательными и нормативными трудовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по социально-трудовым правам и профессиональным интересам работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей», установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного Договора являются:

- работники учреждения, в лице представителя – председателя общего собрания коллектива;
- работодатель, в лице его представителя - директора.

1.4. Действие настоящего коллективного Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе, заключающих трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный Договор сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения коллективного Договора сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Договор признает исключительное право администрации на планирование; управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса; на найм, продвижение по должности; организацию повышения квалификации работающих; обеспечение их занятости; совершенствование условий труда и оплаты.

1.8. В течение срока действия коллективного Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.

1.9. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МБОУ «Лицей».

1.10. В течение срока действия коллективного Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязанностей.

1.11. Стороны определяют формы управления учреждением непосредственно работниками: учёт мнения (по согласованию), консультации с работодателем, получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а также вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений в её совершенствование.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с представителем общего собрания коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей»;
- 2) Положение об оплате труда;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень выплат компенсационного характера и Положение о выплатах стимулирующего характера т работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей»;

1.14. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания выполнения условий коллективного договора.

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет до заключения нового

II. Трудовые отношения.

Стороны признают:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными, нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым тарифным, региональным соглашениями.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникшие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор является основанием для приёма на работу. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником на срочный или бессрочный срок.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ: объём учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учётом мнения представителя общего собрания коллектива.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения представителя общего собрания коллектива.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении учителям, имеющим основное место работы в данном учреждении, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном ходу, при установлении учебной нагрузки на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов и количества обучающихся.

2.8. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями. Учебная нагрузка на выходные, нерабочие и праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение нагрузки учителя в течение года возможно:

- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя:
- уменьшение количества часов по учебным планам и программам;
 - восстановление на работе учителя, ранее выполнявшую эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или по окончании этого отпуска; возвращение работника из годичного отпуска.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами трудового распорядка.

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

2.12. При расторжении трудового договора с руководителем образовательного учреждения в соответствии с п.2 ст.278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного месячного заработка.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется:

3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности.

3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

3.5. 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).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

3.7. На основании трехстороннего соглашения между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 годы от 20 ноября 2017 г., с изменениями, внесенными 3 июня 2019 г.

сохранять на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

3.8. Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной

	нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательной	Учитель того же предмета

организации профессионального образования	(дисциплины) в общеобразовательной организации
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель. тренер-преподаватель

3.9. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций, имеющим ученые степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почетная грамота), ставшим победителями конкурса лучших учителей России, в том числе в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя образовательной организации.

3.10. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального, высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя общего собрания коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2. Увольнение работников по инициативе работодателя производить с учетом мнения представителя общего собрания коллектива. (ст.82, 373 ТК РФ).

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица. Указанные в ст. 179, 261 ТК РФ.

4.4. Педагогические работники ОУ не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.178,180 ТК РФ.

4.6. Работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее, чем за два месяца, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений ст.74 ТК РФ.

4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (91 ТК РФ); учебным расписанием, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя общего собрания коллектива; условиями Трудового договора; должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность времени – не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников на основании ст. 92 ТК РФ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ. Постановление правительства РФ от 3 апреля 2003 года №191). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом объёмов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Неполное рабочее время устанавливается по просьбе:

- 1) беременной женщины;
- 2) одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- 3) работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, один раз в три года в год прохождения курсовой подготовки для повышения квалификации.

5.5. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные дни и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и по письменному приказу работодателя. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем

по согласованию с представителем общего собрания коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно последнего;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст.139 ТК РФ.

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

5.10. Продление, перенесение, разделение, отзыв отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 1 день (мужчинам в день выписки жены из роддома);
- для проводов работника и детей работника в армию -1 день;
- в случае свадьбы работника, детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка. Учителя отдыхают и принимают пищу вместе с учащимися во время перемен, другие работники отдыхают и принимают пищу согласно правилам трудового распорядка не более 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позже, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после их окончания.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.15. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

5.16. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

5.17. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»: 42 календарных дня для работников дошкольной образовательной организации и 56 календарных дней для работников общеобразовательной организации.

5.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работников в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ)

5.19. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения за ранее непредвиденных работ, от срочного выполнения, которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

5.20. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней за проживание на территории с льготным социально-экономическим статусом, в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 19 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Система оплаты труда работников МБОУ «Лицей» устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами Тульской области и МО г. Щекино и Щекинского района, данным коллективным договором и иными локальными актами образовательной организации.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется:

- для руководителей, специалистов, служащих на основе должностных окладов;
- оплата труда библиотечных работников осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общепромышленным условиям.

Вновь устанавливаемая заработная плата работников до 1 сентября текущего года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. В МБОУ «Лицей» устанавливается стимулирующий фонд заработной платы работников в размере не менее 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

6.4. Выплата заработной платы работникам МБОУ «Лицей» в соответствии с законодательством РФ производится 5-го и 20-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Зарплата по личному заявлению работника перечисляется работнику на указанный работником лицевой счет в банке.

6.6. Установление стимулирующих и компенсационных, а также иных выплат работникам МБОУ «Лицей» осуществляется на основании локальных актов МБОУ «Лицей»

6.7. Изменение коэффициентов оплаты труда и размера должностных окладов заработной платы производится:

- При увеличении стажа педагогической работы;
- При получении образования или восстановлении документов об образовании, со дня предоставления соответствующих документов;
- При присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- При присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

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

6.8. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производятся в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работает, то соответствующие суммы должны

быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

6.9. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы (в соответствии с ТК РФ).

6.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем по согласованию с представителем общего собрания коллектива.

6.11. Работодатель обязуется: нести ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам.

6.12. Установить компенсационную выплату к должностному окладу работникам образования, награжденными знаками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» - 10%, «Заслуженный учитель РФ» - 15%.

6.13. Стимулирующие и компенсационные выплаты к должностным окладам педагогическим работникам производятся на одну ученую степень, одно почетное звание, один нагрудный знак, соответственно по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер. (Основание: ЗТО «Об образовании» от 26.09.2013г. ст.9 п.3).

6.14. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) оплачивать работнику в повышенном размере (ЗТО «Об образовании» от 26.09.2013г.).

6.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ.

6.16. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоя, по причинам независящим от работников и работодателя.

6.17. Стороны договорились:

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;
- проводить обсуждение обращений и предложений, связанных с введением новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений;
- по результатам обсуждения направлять предложения директору МБОУ «Лицей»

VII. Охрана труда и здоровья.

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии со ст.ст. 209-231 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

7.1. Руководитель обязуется:

- 1) Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 2) Обеспечить проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда и средства на их финансирование (ст. 226 ТК РФ);
- 3) Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) представителя общего собрания коллектива.
- 4) Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 5) Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- 6) Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 7) Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8) Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

9) Осуществлять совместно с представителем общего собрания контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10) Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель общего собрания коллектива.

11) Осуществлять совместно с представителем общего собрания коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

12) Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

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

14) Обеспечить прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

15) Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.2. Работники обязуются

1) Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2) Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

3) Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или о собственном ухудшении здоровья.

4) Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в соответствии с графиком, утвержденным директором МБОУ «Лицей».

7.3. Каждый работник имеет право:

1) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а

также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

5) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

6) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

7) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.4.Стороны договорились:

1) Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности МБОУ «Лицей». Систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБОУ «Лицей» по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности.

2) Рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях общего собрания коллектива МБОУ «Лицей».

3) Проводить специальную оценку условий труда в МБОУ «Лицей» экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и представителя из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей общего собрания коллектива, службы охраны труда.

4) Представитель общего собрания коллектива совместно с работодателем контролирует состояние охраны труда МБОУ «Лицей» в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5) В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в МБОУ «Лицей» до устранения выявленных нарушений.

VIII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнения или иная форма воздействия в отношении любого работника .

8.2. Представитель общего собрания коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) представителя общего собрания коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника являющегося работником ОУ, по пункту 2, подпунктом «Б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения представителя общего собрания.

8.5. Работодатель обеспечивает работникам ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение по основной занимаемой должности (на одну ставку и более в размере должностного оклада; менее чем на ставку- в размере 50% от должностного оклада) за счет средств бюджета области в соответствии с законодательством Тульской области (Закон Тульской области «Об образовании» от 26.09.2015 №1989).

8.6. Работодатель с учётом мнения представителя общего собрания коллектива рассматривает следующие вопросы:

- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 105 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- Установление перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

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

-Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.7. Молодым специалистам, поступившим на работу в МБОУ «Лицей» и отработавшим не менее 9 месяцев в данном учреждении, выплачивать единовременное пособие в размере десяти должностных окладов за счёт средств бюджета области на основании закона Тульской области «Об образовании» от 13.07.2015 № 2334-ЗТО.

IX. Обязательства представителя общего собрания работников.

Представитель общего собрания работников может:

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

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

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

9.4. Направлять учредителю МБОУ «Лицей» заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.5. Представлять и защищать трудовые права работников учреждения в комиссии по трудовым спорам и суду.

9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.

9.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых, платежей в фонд социального страхования.

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

9.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного Договора.

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.3. Коллекциально рассматривают все возникающие в период действия коллективного Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.5. Настоящий коллективный Договор действует в течение трех лет до принятия нового.

10.6. Обсуждение нового коллективного Договора происходит в течение 3 дней после размещения проекта коллективного договора на сайте МБОУ «Лицей».

10.7. Утверждение новой редакции коллективного договора происходит путем голосования простого большинства голосов на общем собрании коллектива МБОУ «Лицей» (при наличии не менее 2/3 работников).

Настоящий коллективный договор напечатан на 23 листах, пронумерован, прошнурован, скреплен печатью в 2-х экземплярах.

От работодателя:

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Лицей»

_____ Н.А. Филатчева

От работников:

Представитель общего собрания
работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Лицей»

_____ Л.Н. Якушина