КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования г. Саяногорск Лицей № 7 на 2015-2018 учебные годы

От работодателя:

Директор МБОУ Лицей № 7
Даньшин Д.А.

_____
(подпись)
М.П. 12 октября 2015г.

От работников:

Председатель Совета коллектива
МБОУ Лицей № 7

_____ /Т.Н. Гриненкова/
(подпись)
12 октября 2015г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Лицей № 7

_____ /Г.С. Косых/
(подпись)
12 октября 2015г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Министерство труда и социального развития
(указать наименование органа)

Регистрационный № 1929 от «30» октября 2015г.
Руководитель органа по труду министр Карамышева Н.Н.
(должность, Ф.И.О.)
М.П.

г. Саяногорск
-2015-

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ..... - 3 -
2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ..... - 4 -
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ..... - 6 -
4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ..... - 7 -
5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ..... - 8 -
6. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ..... - 8 -
7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ..... - 10 -
8. ОПЛАТА ТРУДА ..... - 12 -
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИИ И КОМПЕНСАЦИИ ..... -14-
10. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА ..... - 15 -
11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ ..... -16-
12. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ ..... - 16 -
13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ..... - 17 -
14. ОБЯЗАННОСТИ И ГАРАНТИИ СОВЕТА КОЛЛЕКТИВА И ПРОФСОЮЗА ..... - 17 -
15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ..... - 18 -
16. ПРИЛОЖЕНИЯ ..... -20-

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее - Договор) заключен между Работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования г. Саяногорск Лицей № 7 (далее - Учреждение), представленными Советом коллектива (далее СК) и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее Профсоюз), с одной стороны, и Работодателем, представленным директором Учреждения, действующим на основании Устава, с другой стороны.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, заключенным с целью регулирования социально-трудовых, экономических, правовых и профессиональных отношений в Учреждении. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Настоящий Договор заключён в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации. Условия Договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение Работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

1.4. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.5. Договор распространяется на всех Работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.

1.6. Работодатель признаёт СК и Профсоюз полномочными представителями коллектива Работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.

1.7. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

1.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение 7 (семи) дней после его подписания. СК и Профсоюз обязуются разъяснять Работникам положения Договора, содействовать его реализации. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами совместно.

1.9. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.10. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Договор также не может быть расторгнут в одностороннем порядке.

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения. Изменения и дополнения в Договор

вносятся по соглашению сторон и подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

1.12. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения Трудового договора с руководителем Учреждения.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении Договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Договор.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

2.1.1. заключение, изменение и расторжение Трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.1.2. предоставление работы, обусловленной Трудовым договором;

2.1.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами безопасности труда и Договором;

2.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

2.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.1.9. участие в управлении Учреждением;

2.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора, соглашений;

2.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством;

2.1.13. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

2.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

2.2.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения и иные локальные акты Учреждения;

2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. Кодекс профессиональной этике педагога

2.2.5. выполнять установленные нормы труда;

2.2.6. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.7. бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;

2.2.8. незамедлительно сообщать Администрации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. заключать, изменять и расторгать Трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

2.3.2. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.3. требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения и иных локальных актов;

2.3.4. привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

2.3.5. принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

2.4.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и Трудовых договоров;

2.4.2. предоставлять Работникам работу, обусловленную Трудовым договором;

2.4.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.4.4. обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с выделенными Учредителем финансовыми средствами;

2.4.5. обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.4.6. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;

2.4.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

2.4.8. предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за его выполнением;

2.4.9. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.4.10. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением;

2.4.11. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.4.12. в случае повреждения здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию,

либо соответствующие расходы в связи со смертью работника, в порядке и из средств, предусмотренных действующим законодательством;

2.4.13. обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, и нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников;

2.4.14. исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством, Договором, соглашениями и Трудовыми договорами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного Трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный Трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с действующим законодательством РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом Учреждения, а также отраслевыми, территориальными соглашениями, настоящим Договором.

3.3. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, по одной копии для каждой из сторон. Обязательное получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.4. В трудовом договоре указываются сведения и существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки педагогических работников. Если трудовой договор с педагогическим работником в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует, либо в нём не указан объём учебной нагрузки, то считается, что работник работает с тем объёмом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора Учреждения при приёме на работу.

3.5. При приёме на работу Работодатель до заключения Трудового договора обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о системе оплаты труда работников, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

3.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором и должностной инструкцией.

3.7. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.8. По инициативе Работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий Трудового договора только в связи с изменением организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовых функций.

3.9. О внесении существенных изменений в условия Трудового договора Работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.10. Прекращение Трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

4.2. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную Трудовым договором работу внутри Учреждения с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации.

4.3. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

4.4. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения ему 3 лет, устанавливается норма выработки труда на одну ставку и передаётся на этот период для выполнения другому(-им) Работнику(-ам).

4.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

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

4.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни Работодателем не планируется.

4.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— восстановления на работе педагогического работника, 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 данном пункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.9. Предварительная работа по определению классов и учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск.

4.10. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

4.11. Нагрузка ниже или выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может быть установлена только с письменного согласия работника.

4.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, организаций и предприятий, предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в полном объёме, не менее, чем на ставку заработной платы.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель с учетом мнения СК и Профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовать за счет Учреждения подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже одного раза в 3 года.

5.3.2. 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).

5.3.3. 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. 173—176 ТК РФ.

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 учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

5.3.4. Проводить аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников в целях соответствия занимаемой должности.

5.3.5. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории;

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

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

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях (Приложения № 5).

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора, Правилами внутреннего трудового распорядка, годовым календарным учебным графиком, расписанием уроков и занятий, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые (в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) относятся к рабочему времени.

7.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

7.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

7.5. В Учреждении для Работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. Выходным днём в Учреждении является воскресенье.

7.6. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут, максимальная продолжительность обеда – 1 час.

7.7. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день, ненормированный рабочий день, гибкий график работы. Ненормированный рабочий день в Учреждении устанавливается ежегодно приказом директора на начало учебного года.

В Учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день:

- заместители директора по УВР, ВР, АХР;
- главный бухгалтер;
- работники бухгалтерии;
- юрисконсульт;
- работники столовой;
- секретарь учебной части.

7.8. Предоставление работникам с ненормированным рабочим днём дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней.

7.9. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

7.10. Привлечение Работника к работе, не обусловленной его трудовой функцией, по инициативе Работодателя допускается только с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой труда.

7.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия Работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальное функционирование Учреждения в целом. Работа в выходные и праздничные дни без согласия Работника допускается только в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном действующим законодательством, либо Работнику предоставляется другой день (по его желанию) отдыха.

7.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников лицея.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической, организационной, педагогической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки, определенного до начала каникул) и времени, необходимого для выполнения работ, ненормируемой части рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения мелких хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

7.13. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогических работников и соблюдением СанПиН.

7.14. Ежегодно Работодатель утверждает и доводит до сведения всех Работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работодатель обязан предупредить Работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством РФ, и оформлением письменного приказа директора.

7.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Учреждения продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам на основании ст. 14 ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 № 4520-1, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

Отдельным категориям Работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.16. Предоставлять педагогическим работникам на основании их личного заявления не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ Лицей № 7 длительного отпуска сроком до одного года.

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Система оплаты труда Работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Лицей №7. Положение о системе оплаты труда принимается Общим собранием трудового коллектива и утверждается директором Учреждения.

8.2. В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда. Труд Работников оплачивается на основе должностных окладов (минимальный должностной оклад, категорий, повышающий коэффициент педагогического работника Учреждения). Работникам начисляются компенсационные выплаты, а также могут начисляться стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Лицей № 7. Конкретный размер месячного базового должностного оклада каждого Работника устанавливается в Трудовом договоре.

8.3. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда.

8.4. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами лицея, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

8.5. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 19 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.6. Каждому Работнику не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы, ежемесячно выдаётся расчётный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

8.7. Любое удержание из заработной платы Работника производится строго в соответствии со ст. 137 и ст.138 Трудового кодекса РФ.

8.8. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

8.9. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчёте должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

8.10. Система стимулирующих выплат Работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

8.11. Система стимулирующих выплат Работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работника, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения.

8.12. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда производится педагогическим работникам комиссией образовательного учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

8.13. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/ или опасными и иными особыми условиями труда (производится с учётом результатов аттестации рабочих мест; до проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда);

– доплата за расширение зон обслуживания;

– доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

– доплата за работу в ночное время, оплачивается в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

– повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

– повышенная оплата сверхурочной работы.

8.14. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении государственных наград и ведомственных нагрудных знаков – со дня присвоения;

– изменением стажа работы – на первое число следующего месяца после изменения;

При наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда в период его временной нетрудоспособности, отпуска, выплата заработной платы, исходя из нового размера оплаты труда, производится со дня окончания временной нетрудоспособности, отпуска.

8.15. Квалификационная категория, установленная по должности учителя, учитывается независимо от преподаваемого предмета.

8.16. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение 1 года по ранее имевшейся квалификационной категории

8.15. Время простоя не по вине Работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

8.16. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за календарный период, установленный действующим законодательством.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель принимает на себя следующие обязательства.

9.1. Предоставление работникам по их письменному заявлению оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

– бракосочетание работника – 2 рабочих дня;

– бракосочетание детей – 2 рабочих дня;

– родителям первоклассников – 1 сентября;

– смерть детей, родителей работника, супруги (-а) – 3 рабочих дня;

– проводы сына на службу в Вооружённых Силах РФ – 1 рабочий день.

9.2. Предоставление работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем), по его письменному заявлению четырёх дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за детьми-инвалидами.

9.3. Предоставление по письменному заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы следующим социальным категориям:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

9.4. Осуществление выплат работникам при достижении ими 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет (в случае продолжения ими работы в Учреждении) материального вознаграждения в размере одного базового оклада по ПКГ.

9.5. Осуществление выплаты дополнительного выходного пособия в размере 14 календарных дней работникам, получившим трудовое увечье в Учреждении.

9.6. Возмещение расходов 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.

9.7. Выступления с ходатайствами перед органами местного самоуправления о предоставлении нуждающимся работникам жилья и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9.8. Работодатель с учётом мнения СК может предоставлять Работникам на основании их личного заявления материальную помощь при наличии у Работодателя средств:

- в случае смерти близкого родственника (дети, супруг(а), родители работника) в размере 10 000 рублей;

- на приобретение дорогостоящего лекарства (стоимостью от 5 000рублей и более) и лечение (стоимостью от 50 000 рублей и более) в размере от 2 000 до 10 000 рублей.

- ежемесячное возмещение стоимости аренды жилого помещения в размере до 50% (при предоставлении копии договора аренды жилого помещения) молодым специалистам, не состоящим в браке, в течение первого года работы в Учреждении.

9.9. Работодатель совместно с СК может оказывать материальную помощь семье Работника в случае его смерти до 10 000 рублей (по представлению СК и заявления члена семьи Работника).

9.10. Организация для работников возможности горячего питания в столовой Учреждения (согласно расписания работы столовой).

10. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

10.1. Охрана труда (ст.209 ТК РФ) - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

10.2. Работодатель обязуется обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).

Для реализации этого права работодатель обязуется заключить соглашение по охране труда (Приложение 4 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

10.3. К работам, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) отнесены все виды работ в образовательных организациях.

Частота проведения периодических медицинских осмотров (обследований) определяется территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Руководитель определяет контингенты, составляет поимённый список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, и направляет его за 1 месяц до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключён договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

Работник информируется о результатах проведённого медицинского осмотра (обследования).

Работники Учреждения (ст.213 ТК РФ) обязаны проходить периодические медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (Приложение 3).

Периодические медицинские осмотры работников Учреждения осуществляются за счёт средств работодателя (ст.213 ТК РФ).

10.4. Обязанности работника в области охраны труда определены ст.214 ТК РФ.

10.5. В Учреждении работает комиссия по охране труда (ст.218 ТК РФ).

В состав комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и представители СК.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений об охране труда.

10.6. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, определено в ст.219 ТК РФ.

10.7. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст.20 ТК РФ).

10.8. На работах (ст.221 ТК РФ) с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются:

- сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение 1);

• смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (Приложение 2).

10.9. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на руководителя Учреждения (ст.223 ТК РФ). В этих целях руководителем по установленным нормам оборудуются:

- санитарно-бытовые помещения,
- помещения для приёма пищи,
- помещения для оказания медицинской помощи,
- комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;
- санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

10.10. Все Работники обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда (ст.225 ТК РФ) в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

10.11. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст.226 ТК РФ) осуществляется работодателем. Работник не несёт расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. В целях сохранения и развития потенциала Учреждения, эффективного участия молодёжи в его работе, обеспечения занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищённости молодых работников работодатель, СК и Профсоюз объявляют работу с молодёжью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

11.2. Работодатель гарантирует обязательное закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении.

11.3. Работодатель осуществляет доплату педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда.

11.4. Работодатель содействует планомерному повышению квалификации молодых педагогов, организуют необходимые психологические тренинги, встречи со специалистами в области методической работы, семинары по вопросам профессиональной этики, делового имиджа, риторике, мероприятия в рамках культурного и оздоровительного досуга и т.д.

12. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель несёт ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

12.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Работодатель выплачивает Работникам, переведенным на лёгкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

12.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья Работнику компенсируются расходы (лечение, уход и тому подобное) в полном объёме.

12.4. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон Трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения Работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

13.1. Индивидуальные трудовые споры Работников и Работодателя по вопросам оплаты труда (в том числе и стимулирующих выплат), нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения Трудового договора по инициативе Работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчёта или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ (Комиссии по трудовым спорам, судах).

13.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя. Представители Работников в Комиссию по трудовым спорам выбираются на общем собрании трудового коллектива, представители Работодателя назначаются приказом руководителя Учреждения. Комиссия действует в течение 5 лет. Комиссия по трудовым спорам выбирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

13.3. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между Работодателем и Работниками Учреждения по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Договора, отказа Работодателя учесть мнение СК при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

13.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется действующим трудовым законодательством РФ.

13.5. В период действия настоящего Договора СК и Профсоюз не организует забастовок по вопросам, включённым в настоящий Договор, при условии их выполнения.

14. ОБЯЗАННОСТИ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА КОЛЛЕКТИВА И ПРОФСОЮЗА

14.1. СК и Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе Учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

14.2. Работодатель создаёт условия для участия СК и Профсоюза с правом совещательного голоса в органах самоуправления Учреждения.

14.3. СК и Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассмотреть по существу предложения СК и Профсоюза и дать по их поводу мотивированный ответ.

14.4. СК и Профсоюз обязуются:

14.4.1. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально-трудовым вопросам, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

14.4.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

14.4.3. Принимать участие в установлении системы оплаты труда.

14.4.4. Представлять и защищать трудовые права работников Учреждения в комиссии по трудовым спорам. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

14.4.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

14.5. Работодатель обязуется:

14.5.1. Содействовать деятельности СК и Профсоюза, строить свои взаимоотношения с СК и Профсоюзом, руководствуясь требованиями действующего законодательства.

14.5.2. Содействовать деятельности СК и Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.

14.5.3. Предоставлять безвозмездно СК и Профсоюзу помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной деятельности, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

14.5.4. Приостановить по требованию СК или Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

14.5.5. Принимать решения с учётом мнения СК и/или Профсоюза в случаях, предусмотренных настоящим Договором и локальными нормативными актами Учреждения.

14.5.6. С учётом мнения Профсоюза рассматривать следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам;
- массовые увольнения;

14.5.7. С учётом мнения СК рассматривать следующие вопросы:

- распределение учебной нагрузки на учебный год;
- составление графика ежегодных очередных отпусков;
- предоставление материальной помощи Работникам и её размеры.

14.5.8. С учётом мнения СК и Профсоюза рассматривать следующие локальные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка работников Учреждения;
- Положение о комиссии по трудовым спорам;
- Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года;
- Положение о совете коллектива;
- Инструкции по охране труда для Работников;
- Соглашение по технике безопасности и охране труда;

14.5.8. Работодатель признает право СК и Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение Договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий Договор заключен сроком на 2015-2018 годы.

15.2. Все возникшие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, стороны Договора рассматривают совместно в десятидневный срок.

15.3. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

15.4. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

Приложение № 1
к Коллективному договору
МБОУ Лицей № 7 на 2015-2018
учебные годы

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ Лицей № 7

_____ Д.А. Данышин
М.П.
«12» октября 2015г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель СК

_____ Т.Н. Гриненкова
«12» октября 2015г.

Председатель Профсоюза

_____ Г.С. Косых
«12» октября 2015г.

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ

1. В соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утверждёнными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счёт средств работодателя.

К средствам индивидуальной защиты относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления).

2. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики Согласно Приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г. №541-н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

3. По образовательной организации установлены следующие нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам:

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Дворник	Костюм из х/б или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 1

		Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый *Зимой дополнительно:* Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки	6 пар 1
2	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый или х/б с водоотталкивающей пропиткой Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Противогаз *Зимой дополнительно:* Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 1 пара 6 пар 1 пара 1 1 1 1 пара
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм брезентовый из х/б или смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые Респиратор	1 4 пары 1 пара 1
4	Уборщик служебных помещений	Костюм из х/б или смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
5	Повар, зав. производством	Куртка белая х/б Брюки светлые х/б Фартук белый х/б колпак белый х/б или косынка белая х/б Полотенце	1 1 1 1 1
6	Кухонный работник	Куртка белая х/б Фартук х/б с водоотталкивающей пропиткой Шапочка белая х/б Рукавицы комбинированные	1 1 1 1 пара
7	Мойщик посуды	Куртка белая х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Шапочка белая х/б Перчатки резиновые	1 1 1 1 пара
8	Техник-электрик, слесарь-электрик	Полукомбинезон из х/б смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 1 пара 1 пара

Приложение № 2
к Коллективному договору
МБОУ Лицей № 7 на 2015-2018
учебные годы

СОГЛАСОВАНО:
Председатель СК

_____ Т.Н. Гриненкова
«12» октября 2015г.

Председатель Профсоюза

_____ Г.С. Косых
«12» октября 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ Лицей № 7

_____ Д.А. Даньшин
М.П.
«12» октября 2015г.

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ
РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ СРЕДСТВ
За основу приняты нормы, утверждённые приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами.	Регенирующие, восстанавливающие средства. Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
2	Кухонный рабочий	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, закрытой спецобуви, дезинфицирующими средствами.	Защитные средства. Средства гидрофобного действия	100 мл
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в доз-х устройствах)

	Работа с водой, работы выполняемые в резиновых перчатках, дезинфицирующими средствами.	Регенирующие, восстанавливающие средства. Регенирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
Техник-электрик, слесарь-электрик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с загрязнениями различными видами производственной пыли	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Дворник	Работы, связанные с загрязнениями различными видами производственной пыли	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл
	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл
	Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
	Работы выполняемые в закрытой спец.обуви;	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
Медицинская сестра	Работы при повышенных требованиях к стерильности рук	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
	Работы, связанные с	Очищающие средства	200 г (мыло

	легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук и тела	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Слесарь - сантехник	Работы с водными растворами, водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках	Защитные средства. Средства гидрофобного действия	100 мл
	Работы с бактериально-опасными средами	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
	Работы выполняемые в закрытой спец.обуви;	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл

Примечания:

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдаётся мыло.

2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, маслами, смазками, клеями, химическими веществами раздражающего действия и др. (при ремонте образовательного учреждения), выдаются защитные, регенерирующие и восстановительные кремы, очищающие пасты для рук.

Приложение № 3
к Коллективному договору
МБОУ Лицей № 7 на 2015-2018
учебные годы

СОГЛАСОВАНО:
Председатель СК

_____ Т.Н. Гриненкова
«12» октября 2015г.

Председатель Профсоюза

_____ Г.С. Косых
«12» октября 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ Лицей № 7

_____ Д.А. Даньшин
М.П.
«12» октября 2015г.

Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить периодический медицинский осмотр

№п/п	Профессии, должности
1.	Директор
2.	Заместитель директора по УВР и ВР
3.	Заместитель директора по АХР
4.	Главный бухгалтер
5.	Секретарь учебной части
6.	Педагог дополнительного образования
7.	Социальный педагог
8.	Педагог-психолог
9.	Преподаватель-организатор ОБЖ
10.	Руководитель физ/воспитания
11.	Старший воспитатель
12.	Учитель (I – IV кл.)
13.	Учитель (V - XI кл.)
14.	Кассир
15.	Учетчик
16.	Калькулятор
17.	Лаборант
18.	Техник-электрик
19.	Техник-программист
20.	Заведующий библиотекой
21.	Заведующий производством
22.	Юрисконсульт
23.	Документовед
24.	Бухгалтер
25.	Экономист
26.	Инженер-программист
27.	Специалист по охране труда
28.	Инженер
29.	Специалист по кадрам
30.	Библиотекарь

34.	Уборщик служебных помещений
35.	Дворник
36.	Сторож
37.	Кассир торгового зала (столовая)
38.	Кухонный рабочий
39.	Мойщик посуды
40.	Грузчик
41.	Слесарь-электрик по ремонту эл/оборудования
42.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
43.	Слесарь-сантехник
44.	Повар детского питания
45.	Инспектор по физической культуре (бассейн)
46.	Старший методист
47.	Медицинская сестра (бассейн)

Приложение № 4
к Коллективному договору
МБОУ Лицей № 7 на 2015-2018
учебные годы

СОГЛАСОВАНО:
Председатель СК

_____ Т.Н. Гриненкова
«12» октября 2015г.

Председатель Профсоюза

_____ Г.С. Косых
«12» октября 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ Лицей № 7

_____ Д.А. Даньшин
М.П.
«14» сентября 2015г.

Соглашение по охране труда

Администрация, Совет коллектива и Профсоюз составили настоящее соглашение по охране труда о нижеследующем:

Организационные мероприятия

Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные
Контроль уровня освещённости помещений и территории. Техническое обслуживание электросетей, электрооборудования. Состояние осветительной арматуры.	Согласно сметы.	Ежедневно	Зам. директора по АХР
Регулярное приобретение моющих средств, хоз. инвентаря, мягкого инвентаря	25000 руб.	Ежемесячно	Зам. директора по АХР
Проведение СОУТ	По договору.	В течении года	Директор
Текущие ремонты (покраска)	По договору	Май-август	Зам. директора по АХР
Контроль исправности тепло - водоснабжения, системы отопления		Ежедневно	Зам. директора по АХР
Контроль за состоянием работы по ОТ, ТБ и ПБ на рабочем мест (пищеблок, кабинеты, спорт/залы)	-	Постоянно	Специалист по ОТ Ответственный по ПБ
Контроль эксплуатации содержания здания (ограждения, ворота, и т.д.)	-	В течение года	Зам. директора по АХР Специалист по ОТ
Проведение пожарной учёбы на случай возникновения пожара (с учениками и	-	2 раза в год	Ответственный по ПБ

сотрудниками). Занятия с членами ДПД		1 раз в кв.	
Контроль исправности ТСО, компьютерной техники	-	Ежемесячно	Инженер - программист
Контроль за испытанием спортивного инвентаря (спортзал). Акт разрешение на проведение занятий.	-	Август	Специалист по ОТ
Обеспечение работников спецодеждой и средствами инд.защиты.	По договору	1 раз в год	Специалист по ОТ
Проведение медицинского осмотра	По договору	Июнь-август	Директор
Проведение замеров сопротивления изоляции эл. оборудования	Согласно смете.	1 раз в год	Зам. директора по АХР Ответственный за элек-во
Проведение инструктажа по ОТ и ПБ	-	2 раз в год	Специалист по ОТ Ответственный за ПБ

Технические мероприятия

Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные
Замена светильников, розеток, выключателей на лестничных площадках, кабинетах	По договору	В течении года	Зам. директора по АХР Ответственный за элек-во
Установка энергосберегающих окон	Программа энергосбережения	По мере финансирования	Зам. директора по АХР
Поверка резиновых ковриков, диэлектрических перчаток (пищеблок, щитовые)	По договору	1раз в 6 мес.	Ответственный за элек-во
Промывка системы отопления	По договору.	По графику	Зам. директора по АХР
Проведение гидравлического испытания	По договору	По графику	Зам. директора по АХР

Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные
Медицинский осмотр	По договору.	1 раз в год	Специалист по кадрам Специалист по ОТ
Организация обучения гигиенической подготовки	По договору.		Заведующий производством
Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации пищеблока, помещений.	По договору.	В течение года (12 раз)	Зам. директора по АХР
Приобретение дезинфицирующих средств (Жавельон, ЖавельСин, Ника-	По договору.	В течение года	Зам. директора по АХР

Экстра)			

Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты

Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные
Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	По договору	ежемесячно	Специалист по ОТ
Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, знаки обозначения безопасности)	По договору	В течение года	Зам. директора по АХР
Приобретение аптечки первой медицинской помощи для пищеблока	По договору	В течение года	Специалист по ОТ
Приобретение спец. одежды для сотрудников	По договору	В течение года	Специалист по ОТ

Мероприятия по пожарной безопасности

Мероприятия	Стоимость в рублях	Сроки проведения	Ответственный
Проведение мероприятий по пожарной безопасности с детьми		В течении года	Ответственный за ПБ
Изучение с воспитанниками пожарной безопасности		Постоянно	Ответственный за ПБ
Соблюдение противопожарного режима в ОУ		Постоянно	Зам. директора по АХР
Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала		Октябрь, апрель	Ответственный за ПБ
Практическое занятие по отработке плана эвакуации в случае возникновения пожара		Май-сентябрь	Ответственный за ПБ
Проверка сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	По договору	Июнь-август	Зам. директора по АХР
Проверка работоспособности огнетушителей (переосвидетельствование). Приобретение новых огнетушителей Зарядка огнетушителей согласно графика	Согласно счета.	июль	Зам. директора по АХР Ответственный за ПБ

Техническое обслуживание и проверка работоспособности внутренних ПК. Перекатка на новую складку рукавов (АКТ)	По договору	1 раз в 6 мес. 1 раз в год	Ответственный за ПБ
Проверка огнезащитной обработки деревянных конструкций	Согласно счета.	1 раз в 6 мес.	Зам. директора по АХР

Приложение № 5
к Коллективному договору
МБОУ Лицей № 7 на 2015-2018
учебные годы

СОГЛАСОВАНО:
Председатель СК

_____ Т.Н. Гриненкова
«12» октября 2015г.

Председатель Профсоюза

_____ Г.С. Косых
«12» октября 2015г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ Лицей № 7

_____ Д.А. Даньшин
М.П.
«12» октября 2015г.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
1	2
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).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	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
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 (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог

логопед	выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (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
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель