

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ г. САЯНОГОРСК

Лицей №7

г. Саяногорск,
Интернациональный м-н, д.15
Телефон 2-32-88, e-mail: Lichei7@mail.ru

р/с 40701810900951000022
ГРКЦ НБ Респ. Хакасия Банка России
БИК 049514001 ИНН 1902011475

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования г. Саяногорск Лицей № 7 на 2022-2025 годы

Протокол общего собрания работников № 3 от 11.03.2022г.

От работодателя:

Директор МБОУ Лицей № 7
Даньшин Д.А.

(подпись)

М.П.

«21» марта 2022 г.

От работников:

Председатель Совета коллектива
МБОУ Лицей № 7

_____/Т.Н. Гриненкова/
(подпись)

«21» марта 2022 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Лицей № 7

_____/Г.С. Косых/
(подпись)

«21» марта 2022 г.

Срок действия с 15.02.2002г. по 14.02.2025г.
Коллективный договор вступил в силу «21» марта 2022 г.

г. Саяногорск, 2022г.

Оглавление

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3 -
2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН	4 -
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	10 -
4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	10 -
5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	12 -
6. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	12 -
7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	14 -
8. ОПЛАТА ТРУДА	16 -
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	18 -
10. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.....	19 -
11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.....	21 -
12. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКОВ	21 -
13. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	22 -
14. ОБЯЗАННОСТИ И ГАРАНТИИ СОВЕТА КОЛЛЕКТИВА И ПРОФСОЮЗА	22 -
15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	24 -

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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. Сторонами Договора являются:

Образовательная организация: муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение муниципального образования г. Саяногорск Лицей № 7, в лице директора Даньшина Даниила Александровича.

Работники Лицея, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в лице председателя профсоюзного комитета Косых Галины Сергеевны.

Работники Лицея, не являющиеся членами профсоюза в лице их представителя председателя Совета коллектива Гриненковой Татьяны Николаевны.

1.1. 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.

1.2. 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.

1.3. 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.

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

1.5. 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.

1.6. Договор вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 15.02.2022г. Срок действия настоящего договора с 15.02.2022г. по 14.02.2025г. 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.

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

1.8. 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.

1.9. 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.

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

2.1.4. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

2.1.5. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов

2.1.6. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2.1.7. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

2.1.8. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

2.1.9. обучение по охране труда за счет средств работодателя;

2.1.10. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

2.1.11. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных действующим

законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

2.1.12. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.13. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

2.1.14. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

2.1.15. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

2.1.16. 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;

2.1.17. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

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

2.1.19. участие в управлении Учреждением;

2.1.20. участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса через своих представителей;

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

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

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

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

2.1.25. 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 этики педагога

2.2.5. выполнять установленные нормы труда;

- 2.2.6. соблюдать требования охраны труда;
- 2.2.7. правильно использовать оборудование и материалы;
- 2.2.8. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- 2.2.9. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 2.2.10. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 2.2.11. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения;
- 2.2.12. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч.2 ст.227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- 2.2.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;
- 2.2.14. бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников.

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. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- 2.3.6. вести электронный документооборот в области охраны труда;
- 2.3.7. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации);
- 2.3.8. 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 Работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.4.4. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки

2.4.5. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов и материалов;

2.4.6. обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда;

2.4.7. обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.4.8. обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

2.4.9. обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

2.4.10. обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом вновь организованных рабочих мест;

2.4.11. обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.4.12. обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

2.4.13. обеспечить оснащение средствами коллективной защиты;

2.4.14. обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

2.4.15. обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

2.4.16. обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

2.4.17. обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

2.4.18. обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

2.4.19. обеспечить предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

2.4.20. обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

2.4.21. обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.4.22. обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

2.4.23. обеспечить беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

2.4.24. обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного

- контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- 2.4.25. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 2.4.26. обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- 2.4.27. обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Совета коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- 2.4.28. обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- 2.4.29. обеспечить приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- 2.4.30. обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
- 2.4.31. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- 2.4.32. предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за его выполнением;
- 2.4.33. 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;
- 2.4.34. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением;
- 2.4.35. 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;
- 2.4.36. обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, и нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников;
- 2.4.37. исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством, Коллективным 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 приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (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, в случаях катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами (указанными в ч.2 ст.72.2 ТК РФ).

Перевод работника на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (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. 173-174, 176-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174, 176-177 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 за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.3.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории уровень доплат за квалификационную категорию по заявлению работника сохраняется на 2 года с момента выхода его на работу в следующих случаях:

- по окончанию временной нетрудоспособности по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трех лет;

- по окончании длительного отпуска, предоставленного работнику в соответствии со ст.335 ТК РФ;

- по окончании длительной болезни (не менее 3 месяцев).

5.3.7. 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.

5. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон Трудового договора. Основания прекращения Трудового договора должны соответствовать требованиям действующего трудового законодательства Российской Федерации.

6.2. Днём увольнения Работника является последний день его работы. Если Работнику предоставляется отпуск с последующим увольнением, то днём увольнения Работника является последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

6.3. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в СК и Профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении Работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за 3 месяца. Критерием массового увольнения работников при сокращении численности или штата Работников Учреждения является увольнение свыше 5% Работников Учреждения в год.

6.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников предоставляется:

- работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, получившим в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- молодым специалистам, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

6.5. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

Женщины (или иные лица, воспитывающие детей без матери), имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет, могут быть уволены только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другом учреждении (организации) по прежней профессии, специальности, квалификации, а

при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

6.6. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении Трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

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 (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 пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями в Учреждении являются суббота и 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;
- 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 Профсоюза 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.

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. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

7.17. 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 Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644).

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 Учреждения, 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 15 и 30 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 работникам, непосредственно осуществляющим 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 специальной оценки условий труда; до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда, 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 35% тарифной ставки (оклада) (должностного оклада), рассчитанного за час работы) 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 простоя по вине 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 – 3 рабочих дня;
- родителям первоклассников – 1 сентября;
- рождения ребенка – 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей работника, супруги (-а) – 3 рабочих дня;
- проводы сына на службу в Вооружённых Силах РФ – 2 рабочих дня;

9.2. Предоставление по письменному заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы по следующим причинам:

- бракосочетание детей – 2 рабочих дня.

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

9.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.3 настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1 ТК РФ).

9.5. 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 женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы – до 14 календарных дней в году.

9.6. 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.

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

9.8. 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.

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

9.10. 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 до 10 000 рублей;
- на приобретение дорогостоящего лекарства (стоимостью от 5 000 рублей 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.

9.11. 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).

9.12. 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 обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки

факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст.214 ТК РФ).

10.3. Работники образовательных учреждений проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования работников Учреждения осуществляются за счет средств работодателя (ст.220 ТК РФ).

Работник информируется о результатах проведенного медицинского осмотра (обследования).

10.4. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель вводит должность специалиста по охране труда (ст. 223 ТК РФ).

10.5. В Учреждении работает комитет (комиссия) по охране труда (ст.224 ТК РФ).

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

Комитет (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 к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

10.6. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст.216.1 ТК РФ).

10.7. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам бесплатно выдаются средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании

Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, а также единые Типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты (ст.221 ТК РФ).

10.8. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на руководителя

Учреждения (ст.216.3 ТК РФ). В этих целях руководителем по установленным нормам оборудуются:

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

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств Работодателя.

10.9. Все Работники, в том числе и руководители обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда (ст.219 ТК РФ) в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

10.10. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Работник не несёт расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

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 по трудовым спорам выбирает из своего состава председателя, заместителя 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. Принимать участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

14.4.6. 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.

В случае, если мотивированное мнение СК и/или Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с СК и/или Профсоюзом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован СК и/или Профсоюзом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. СК и/или Профсоюз также имеют право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

14.5.6. С учётом мнения Профсоюза рассматривать следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам;
- массовые увольнения;
- введение режима неполного рабочего дня (смены);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя;

- привлечения к работе в выходные и праздничные дни;

14.5.7. С учётом мнения СК рассматривать следующие вопросы:

- распределение учебной нагрузки на учебный год;
- тарификационные списки;
- применения систем нормирования труда;
- 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 совете коллектива;
- Инструкции по охране труда для Работников;
- Форма расчетного листка.

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 2022-2025 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.