

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 120 г. Челябинска»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
Организации МБОУ «Лицей № 120
г. Челябинска»

Г.В. Батаева

« 29 » 10 2024

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска»

М.Ю. Пашкова

« 29 » 10 2024

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЛИЦЕЙ № 120 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»
НА 2024-2027 ГОДЫ**

г. Челябинск
2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения образования «Лицей № 120 г. Челябинска» (далее по тексту образовательное учреждение) и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения, на повышение социальной защищенности работников и их профессиональных интересов, по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения, социально-экономические отношения в образовательном учреждении и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей. Коллективный договор определяет условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников образовательного учреждения.

1.3. Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Коллективный договор устанавливает дополнительные социальные гарантии работникам образовательного учреждения.

1.5. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - руководителя образовательного учреждения Пашковой Марины Юрьевны (далее – «работодатель»)
- работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице ее председателя Батаевой Галины Викторовны (далее – «профсоюзный комитет»).

1.6. Стороны согласились в том, что профсоюзный комитет его выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза работников МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска», при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав, и интересов.

1.7. Стороны согласились о том, что:

1.7.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 декабря 2024 года и действует в течение трех лет до 30 ноября 2027 года.

1.7.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

1.7.4. Стороны вправе вносить дополнения, изменения в коллективный договор на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания (конференции) работников. Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать положение работников по сравнению с

законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

Принятые сторонами изменения и дополнения являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся работников образовательного учреждения.

Коллективный договор, дополнения и изменения к нему в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

1.7.5. Представители сторон участвуют на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

1.7.6. Коллективный договор и его изменения утверждаются на собрании (конференции) работников образовательного учреждения. При этом, работодатель, до проведения собрания (конференции) обеспечивает предварительное доведение проекта коллективного договора до сведения работников.

1.7.7. Не реже 1 раза в год рассматривают итоги выполнения коллективного договора на собрании (конференции) работников образовательного учреждения.

Стороны обязуются обеспечить гласность выполнения коллективного договора.

1.7.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

1.7.9. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в образовательном учреждении действуют нормы настоящего коллективного договора.

1.7.10. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.7.11. Коллективный договор распространяется на работников образовательного учреждения в том числе, заключивших трудовой договор по совместительству.

1.7.12. Профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюзный комитет на представление их интересов и не перечисляющих денежные средства (солидарный взнос) из заработной платы на счета вышестоящих профсоюзных организаций.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет образовательного учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений, по вопросам оказания правовой помощи, по вопросам педагогической аттестации, по вопросам охраны труда и т.д. путем подачи заявления

председателю профсоюзного комитета о предоставлении полномочий профсоюзному комитету в решении данных вопросов и заявления в бухгалтерию учреждения об удержании из заработной платы работника солидарного взноса в размере 1% на период указанного представительства.

1.7.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7.15. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7.16. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7.17. Содержание коллективного договора, как и его изменения необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании трудового коллектива.

II. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и по другим социально значимым вопросам.

2.4. Обеспечивать участие представителей вышестоящих профсоюзных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Содействовать работникам образовательного учреждения в случаях установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6.2. При принятии приказов, распоряжений и других актов, затрагивающих трудовые права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профсоюзный комитет, учитывать положения настоящего коллективного договора.

2.6.3. Содействовать участию представителей работников в работе совещаний администрации образовательного учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

2.6.4. Утверждать по согласованию с профсоюзным комитетом следующие локальные нормативные акты:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение об оплате труда;
- 4) положение о комиссии по распределению стимулирующих средств;
- 5) положение об установлении стимулирующих выплат сотрудникам;
- 6) тарификация педагогических работников;
- 7) график отпусков;
- 8) приказы в сфере труда, имеющие локальный характер.

2.7. Стороны договорились совместно:

2.7.1. Работодатель направляет вновь принимаемых работников в профком.

2.7.2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решать коллегиально.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников стороны договорились:

3.1. Осуществлять социальную защиту работников образовательного учреждения.

3.1.1. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников.

3.1.2. Способствовать развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивать организационное сопровождение творческих конкурсов, проводимых в области образования.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников в соответствии с законодательством.

3.2.2. Предоставляет профсоюзному комитету по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по

условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений и другую необходимую информацию.

3.3. Профсоюзный комитет:

3.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

3.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательного учреждения.

3.3.4. Содействует предотвращению в образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

3.3.5. Проводит экспертизу локальных актов, распорядительных актов работодателя, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования.

3.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением руководителем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.7. Предоставляет руководителю разъяснения по вопросам, находящимся в компетенции профсоюзного комитета.

IV. РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЬСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

4.1. Стороны договорились о том, что в целях развития системы образования:

4.1.1. Способствовать созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

4.1.2. Содействовать профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задачи повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

4.1.3. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований. Принимать меры для финансирования оплаты повышения квалификации педагогических работников.

V. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

5.1. Стороны подтверждают, что:

5.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными

нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами в сфере труда.

5.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и

достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

5.1.3. В трудовом договоре с Работником оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя);

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);

- место и дата заключения договора;

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами, с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.1.4. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается преимущественно на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

5.1.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой не прошло трех лет, испытание на работу не устанавливается.

5.1.6. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.1.7. Руководитель учреждения, его заместители, и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий (включая работников управления образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы на основании личного заявления работника, нагрузка может быть менее 18 часов в неделю.

5.1.8. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, настоящим коллективным договором.

5.1.9. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или

количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью трудового договора.

5.1.10. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным условиями его трудового договора.

5.1.11. Временный перевод работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. N 407-Федеральный Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»)

5.1.12. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

5.1.13. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

5.1.14. Работодатель обязуется при осуществлении мероприятий, в результате которых возможно увольнение работников по сокращению численности или штата работников (по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ):

5.1.14.1. Сообщать об этом выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

5.1.14.2. Обеспечить предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также учитывается преимущественное право, установленное настоящим договором.

5.1.15. Работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников согласно перечня необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития образовательного учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.3. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательным учреждением, в состав которых включается председатель выборного профсоюзного органа.

Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Аттестационной комиссии образовательного учреждения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

5.5. Работнику, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации с его письменного согласия сторонами принимаются все возможные меры по переводу его на другую имеющуюся у данного работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и квалификации.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, а также согласованными с профсоюзным комитетом локальными нормативными актами: правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (сменности) и др. и учитываются в трудовом договоре работника.

6.2. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической

работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Режим рабочего времени педагогических работников при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

6.4. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы между занятиями.

6.5. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

6.5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 2*), графиками работы, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.5.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения не позднее чем за две недели до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Руководитель знакомит педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.5.3. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местном основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов занятий по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

При осуществлении педагогическими работниками функции классного руководителя предусматривается:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе Работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов – комплектов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогов, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагога, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены классного руководства за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогом по его вине работы по классному руководству.

6.5.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином длительном отпуске, устанавливается им при распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем перераспределяется для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, загруженности учебных кабинетов, учебного плана, соблюдения санитарных правил и нормативов.

6.6. Руководящим работникам, из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

6.7. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни возможна в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

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

предоставленному плану работы. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также периоды отмены учебных занятий является рабочим временем для педагогических и других работников образовательного учреждения.

График работы в каникулы утверждается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.9. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работникам образовательной организации ежегодно предоставляется 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Работникам, являющимся инвалидами предоставляется ежегодный отпуск в соответствии с законодательством.

6.9.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.9.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательного учреждения допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.9.3. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.9.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в т.ч. до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать полной продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

6.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условия труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда и составляет не менее 7 календарных дней. (*Приложение № 3*).

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией.

6.12. Работникам предоставляется оплачиваемый отпуск в следующих случаях: собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка; смерти близких родственников и председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы в количестве 3 календарных дней.

По согласованию между работником и работодателем в случаях, установленных данным пунктом, предоставление отпуска свыше 3 календарных дней производится в виде отпуска без сохранения заработной платы.

6.13. Педагогическим работникам, для которых работа в лицее является основным местом работы, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск определяется в порядке установленным ТК РФ, Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную

деятельность длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 и настоящим коллективным договором.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется без сохранения заработной платы.

6.14. Отпуска без сохранения заработной платы, кроме установленных ст. 128 ТК РФ, предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой соглашением сторон между работником и работодателем.

6.15. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.16. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися (воспитанниками) в отдельно отведенном работодателем для этой цели помещении.

6.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год, количество дней рассчитывается в целых числах в пользу работника.

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образования, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

7.1. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных

- по материальному положению,
- выплате заработной платы работникам.

7.2. Стороны подтверждают, что:

7.2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

7.2.2. Система оплаты труда работников, порядок и условия оплаты труда работников, в т.ч. выплат из бюджетных и внебюджетных источников регулируется Положением об оплате труда работников образовательного учреждения, утверждаемому работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления. (Приложение № 1)

7.2.3. Обеспечение повышение уровня реального содержания заработной платы работников включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы Работника производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права, на основе Решения Челябинской городской Думы (ст. 134 ТК РФ)

7.2.4. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации и Челябинской области.

7.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг с учетом:

- а) окладов (должностных окладов);
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

7.3.1. Базовые оклады (должностные оклады) работников образования определяются на основании решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования г. Челябинска» и последующих изменений, дополнений.

Должностной оклад педагогических работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов введения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

7.3.2. Размеры и условия выплат стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат сотрудникам и устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих средств.

7.3.3. Педагогическим работникам производится стимулирующая доплата: Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности организаций.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

Премиальные и иные поощрительные выплаты могут быть установлены работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской

Федерации и Челябинской области и Положения об оплате труда образовательного учреждения.

7.3.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором осуществляется в следующем порядке:

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

- при увеличении продолжительности стажа работы в образовательном учреждении со следующего месяца после увеличения стажа;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- в иных случаях – на основании решения комиссии по распределению стимулирующих средств и Положения об оплате труда работников образовательного учреждения.

7.3.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- денежные компенсации работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда;

- компенсация за работу в ночное время;

- начисление уральского коэффициента;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера определяются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области устанавливаются в Положении об оплате труда работников образовательного учреждения (*Приложения № 1*) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда устанавливается штатное расписание и определяются должностные обязанности работников.

7.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

7.6. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца. Дни выплаты заработной платы: 5 и 20 числа каждого месяца.

7.7. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на премирование работников и оказание им материальной помощи в соответствии с Положением об оплате труда образовательного учреждения.

7.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной по Челябинской области региональным соглашением.

7.9. Оплата труда педагогических работников и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период

каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

7.10. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

Работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.11. При приостановлении образовательной деятельности образовательного учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

7.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

7.13. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам занятым на работах с вредными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установлены для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда

7.14. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере 35% часовой тарифной ставки за каждый час такой работы.

7.15. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям, являются рабочим временем для педагогических и других работников образовательного учреждения, которым сохраняется заработная плата.

7.16. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством.

7.17. Работодатель:

Осуществляет контроль за оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми документами.

7.18. Профсоюзный комитет:

7.18.1. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

7.18.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, учебу профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

VIII. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ.

8.1. Работодатель:

8.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации образовательного учреждения.

8.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников, и обеспечивают финансирование этих мер.

8.2. Профсоюзный комитет:

8.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации образовательного учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

8.2.2. Консультирует, организует проведение семинаров-совещаний, учебы профсоюзного актива, обеспечивает работников и работодателя информационными бюллетенями с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

8.3.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли: увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников в течение 90 календарных дней.

8.3.3. При принятии решения о ликвидации образовательного учреждения, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении

трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.3.4. При сокращении численности или штата работников предусматриваются следующие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за три года до пенсии), педагогические работники – не более чем за три года до назначения досрочной трудовой пенсии;

- семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательном учреждении;

- проработавших добросовестно в образовательном учреждении не менее 10 лет, а также более длительный стаж в данном образовательном учреждении;

- одиноким матерям или отцам, воспитывающим ребенка в возрасте от 14 до 18 лет;

- родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено повышением квалификации работника по профилю его работы и работы, востребованной работодателем;

- председатель профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения им этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока полномочий.

8.3.5. Ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

8.3.6. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатели обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий, согласно статьи 25 Закона Российской Федерации от 19.04,1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

8.4. Принимают меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся при реорганизации или ликвидации образовательного учреждения; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

8.5. Взаимодействуют с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

8.6. Подтверждают, что высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием образовательного учреждения и его структурных подразделений по инициативе Учредителя может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления профсоюзного комитета с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

IX. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.1. Стороны подтверждают:

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

9.1.1. На время приостановки работ в образовательном учреждении, кабинете, лаборатории, мастерских и т.п. вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.1.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

9.1.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

9.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением:

9.2.1. ТК РФ, Закона Российской Федерации «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

9.2.2. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с установленными нормами.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и обучающихся, разрабатывают рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению.

9.3.2. Направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых случаев, случаев со смертельным исходом) несчастных

случаев, происшедшими на производстве с работающими в образовательном учреждении.

9.3.3. Контролирует обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комиссий по охране труда на специальных курсах за счет Фонда социального страхования и собственных средств, в соответствии с установленными требованиями не реже 1 раза в три года.

9.3.4. Создает на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.3.5. Проводит работу по обеспечению ежегодного заключения соглашений по охране труда.

9.3.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда рабочих мест образовательного учреждения и предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

9.3.7. Приостанавливает частично или полностью деятельность образовательного учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

9.3.8. Обеспечивает техническую экспертизу зданий и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

9.3.9. Ежегодно (в течение января) информирует профсоюзный комитет о состоянии охраны труда и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях, о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, на доплаты и предоставление дополнительных отпусков за вредные условия труда.

9.3.10. Профсоюзный комитет способствует деятельности работодателя и его представителей, для выполнения ими в соответствии с требованиями законодательства следующих обязанностей:

- выделение средств на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные мероприятия уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

- обеспечение за счет средств работодателя прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

- проведение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предоставление компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда;

- обеспечение соблюдения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную (утв. постановлениями Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 №105 и Минтруда России от 07.04.1999 № 7;

- обеспечение соблюдения требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №№162,163 (согласно ст.253, 265 ТК РФ);

- проведение проверки по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года;

- наличие правил, инструкций по охране труда, согласованных с профкомом, а также журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

- содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении и принимать меры к устранению выявленных ими нарушений.

9.4. Профсоюзный комитет:

9.4.1. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профсоюзный комитет о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.4.2. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.4.3. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев, произошедших с работниками.

9.4.4. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов в качестве независимых экспертов.

9.4.5. Получает информацию от руководителя и иных должностных лиц образовательного учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

9.4.6. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий, взаимодействует с органами местного самоуправления и органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

9.4.7. Оказывает помощь уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в работе по осуществлению общественного контроля за охраной труда, пожарной и экологической безопасностью.

9.4.8. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.4.9. Оказывает помощь в обучении руководителя и специалиста по охране труда.

9.4.10. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

9.5. Стороны способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

9.5.1. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для приобретения сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

9.5.2. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах предусмотренных средств (используя фонд экономии оплаты труда), внебюджетные средства стороны гарантируют:

10.1.1. Предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

10.1.2. Предоставление работникам стимулирующих и компенсационных выплат предусмотренных Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

10.1.3. Оказание материальной помощи работникам в случаях тяжелого материального положения, тяжелой болезни, обострения хронических заболеваний и необходимости покупки дорогостоящих лекарств, платной операции, квартирной кражи, пожара и других ситуаций из средств работодателя и средств профсоюзного бюджета. При наличии, соответственно средств фонда оплаты труда и внебюджетных средств, а также средств профсоюзного бюджета.

10.1.3. Работникам, имеющим детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет предоставляется 4 дополнительно оплачиваемых дня в месяц в соответствии с законодательством (*не в счет свободного дня работника*). Оплата замещения отсутствия этого работника производится за счет фонда оплаты труда учреждения.

10.1.4. Содействовать организации отдыха работников учреждения, состоящих в профсоюзе и членов их семей.

10.2. Стороны подтверждают:

10.2.1. Прохождение за счет работодателя периодических медицинских осмотров работников с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний.

10.2.2. Прохождение 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 и более 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, в течение пяти лет до выхода на пенсию имеют право на освобождение от работы на два 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.

10.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 ТК РФ.

При этом, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

10.2.4. Производить увольнение работников по инициативе работодателя по всем основаниям с учетом мнения профсоюзного комитета, кроме случаев увольнения по согласованию с профкомом, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.3. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют содействие в представительстве и защите права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных органах.

XI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

11. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательном учреждении;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;
- дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов.

ХII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

12.1.2. В соответствии со ст.377 ТК РФ, ст.28 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям с отоплением и освещением помещение, обеспечивая его охрану и уборку для работы профкома и проведения собраний, а также предоставляет возможность пользоваться оргтехникой, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

12.1.3. В соответствии со ст. 25 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

12.1.4. Увольнение по инициативе работодателя председателя первичной профсоюзной организации, заместителя председателя первичной профсоюзно организации по пунктам 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится только по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом – территориальной профсоюзной организации работников образования и науки Тракторозаводского района.

В соответствии со ст.376 ТК РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности в связи с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с председателем и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

12.1.5. В соответствии со ст.25 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации образовательной организации, не освобожденному от основной работы, предоставляется один день в месяц, свободных от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

12.1.6. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

12.1.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

12.2. По согласованию с профсоюзным комитетом рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

12.3. Стороны учитывают значимость общественной работы в качестве председателя профсоюзного комитета для защиты социально-экономических, социально-трудовых прав работников.

12.4. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст.23 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом представляют к присвоению почетных званий Российской Федерации и Челябинской области наиболее отличившихся работников.

12.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и перечислять их на счет *выборных профсоюзных органов*, одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями.

12.7. Представители выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав всех комиссий работодателя.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

13. Стороны договорились:

13.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании (конференции) работников о его выполнении.

13.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

13.3. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

13.4. Внесение изменений в настоящий коллективный договор производится на собрании (конференции) работников, за исключением изменений, связанных с изменением законодательства в сторону увеличения гарантий и льгот. Такие изменения вносятся в коллективный договор по решению двусторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Приложение
к коллективному договору
МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска»

С Коллективным договором МБОУ «Лицей № 120 г. Челябинска» и приложениями к коллективному договору (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, соглашение по охране труда) ознакомлены:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	подпись
1.	Антонюк Татьяна Леонидовна	
2.	Антонова Анна Васильевна	
3.	Айчувакова Елена Рафаиловна	
4.	Абдельрахман Елизавета Валерьевна	
5.	Бабурина Мария Ивановна	
6.	Батаева Галина Викторовна	
7.	Банникова Марина Викторовна	
8.	Борисенко Наталья Станиславовна	
9.	Бадикова Анфиса Ангамовна	
10.	Булыго Елена Анатольевна	
11.	Бушуева Татьяна Васильевна	
12.	Бучнева Наталья Геннадьевна	
13.	Васильев Андрей Сергеевич	
14.	Вазарцева Елена Анатольевна	
15.	Ворзанова Любовь Николаевна	
16.	Галькевич Татьяна Владимировна	
17.	Гусарова Наталья Геннадьевна	
18.	Губайдуллина Наталья Александровна	
19.	Гилязова Нурзида Саитовна	
20.	Горбачева Ирина Васильевна	
21.	Гредасова Ирина Ивановна	
22.	Долгин Тимофей Сергеевич	
23.	Денисов Евгений Евгеньевич	
24.	Ермоленко Ольга Николаевна	
25.	Зобова Ольга Викторовна	
26.	Зайцева Галина Владимировна	
27.	Иванова Наталья Николаевна	
28.	Игнатуша Игорь Сергеевич	
29.	Ильина Мария Евгеньевна	
30.	Казанцева Татьяна Аркадьевна	
31.	Карабанова Дина Раисовна	
32.	Калинина Анна Валерьевна	
33.	Камальдинова Диляра Газизовна	

34.	Кваскова Анна Александровна	
35.	Курылева Юлия Юрьевна	
36.	Киселёва Татьяна Геннадьевна	
37.	Макеева Ольга Владимировна	
38.	Маринин Даниил Александрович	
39.	Машкина Наталия Анатольевна	
40.	Миронов Александр Константинович	
41.	Мухин Леонид Викторович	
42.	Муфаззалова Дарина Рифатовна	
43.	Морозова Ольга Сергеевна	
44.	Мушуткина Милада Юрьевна	
45.	Мицкевич Светлана Владимировна	
46.	Пашнина Любовь Алексеевна	
47.	Пашнина Яна Юрьевна	
48.	Пашкова Марина Юрьевна	
49.	Опарина Анна Николаевна	
50.	Подобряева Людмила Михайловна	
51.	Подобряева Надежда Леонидовна	
52.	Полторацкая Татьяна Юрьевна	
53.	Полякова Ольга Николаевна	
54.	Пичугина Елена Николаевна	
55.	Плесцова Алёна Геннадьевна	
56.	Попонина Тамара Николаевна	
57.	Рогачева Татьяна Александровна	
58.	Степина Татьяна Федоровна	
59.	Сосновская Татьяна Николаевна	
60.	Смирнова Вера Анатольевна	
61.	Серова Алёна Фёдоровна	
62.	Сидорова Юлия Владимировна	
63.	Симонова Светлана Константиновна	
64.	Трегуб Ирина Владимировна	
65.	Терентьева Татьяна Павловна	
66.	Тимченко Наталья Николаевна	
67.	Ужегова Елена Владимировна	
68.	Утманцева Ольга Викторовна	
69.	Чеботарева Инна Владимировна	
70.	Якушева Анастасия Олеговна	
71.	Шкуднова Елена Геннадьевна	
72.	Юровских Сергей Иванович	
73.	Юнусова Наталья Петровна	
74.	Федюшина Наталья Николаевна	

