

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное общеобразовательное учреждение

Октябрьский сельский лицей

на 2016-2018 год(ы)

Утверждён решением собрания трудового коллектива
« 15 » января 2016 года

От работодателя:

Директор
МОУ Октябрьского сельского
лицея

Скворцов Валерий Антонович

М. П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ Октябрьского сельского
лицея

Пухова Надежда Алексеевна

М. П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по
труду администрации МО. Чердаклинский район
(наименование органа)

Регистрационный № 1 от «25» января 2016 г.

Руководитель органа по труду

(должность, подпись, Ф. И. О.)



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении Октябрьский сельский лицей (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законе Российской Федерации: ФЗ 273 от 30 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», Уставе Профсоюза, Законом Ульяновской области от 13.08.2013г. № 134-ЗО «Об образовании в Ульяновской области»

Региональным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Ульяновской области на 2013-2015 годы, Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевой системой оплаты труда работников общеобразовательных организаций МО «Чердаклинский район», Положениями об Отраслевой системе оплаты труда МОУ Октябрьского сельского лицея и иных нормативных правовых актах. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями по социально-экономическим вопросам работников образования и науки.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – профкома первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель, в лице его представителя – директора Скворцова В. А.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения, являющихся членами профсоюза. На работников, не являющихся членами профсоюза, действие настоящего коллективного договора распространяется только в случае перечисления на счет профсоюзной организации денежных средств в размере одного процента заработной платы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменений в нормативно- законодательных актах имеющих отношение к содержанию настоящего Договора.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего коллективного договора и оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.13. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует по 31 декабря 2018 года. При соглашении сторон действие Коллективного договора может продлеваться не более чем на 6 месяцев (до 30 июня 2019 г.).

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 декабря 2015 года.

1.15. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений, являющихся его неотъемлемой частью (Приложения №№ 1- 9).

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового договора, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об Отраслевой системе оплаты труда работников учреждения;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) положение о стимулирующей форме оплаты труда и другие нормативно-правовые акты, относящиеся к трудовым отношениям работников Учреждения.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора

II. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок в письменной форме. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. С руководителем образовательного учреждения трудовой договор заключается на неопределённый срок Управлением образования МО «Чердаклинский район.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора с руководителем учреждения и при уходе руководителя на пенсию по возрасту и согласно со статьей 278 (279) Трудового кодекса РФ выплачивается компенсация в размере, определённом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе диапазон объёма учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, стимулирующие выплаты и компенсации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Перевод работника с трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор допускается только с согласия работника.

2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

2.7. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных вышеуказанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом и кафедрами учителей-предметников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее 24 часов в неделю, работающие пенсионеры - не менее 18 часов в неделю.

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

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

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой 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);
- временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и

квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-ех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год. В связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента и внедрение в образовательный процесс новых стандартов образования (ФГОС), изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об отраслевой системе оплаты труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда (соответствие занимаемой должности, первая и высшая квалификационная категория) со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до

пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских учреждений.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и время отдыха педагогических и других работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

5.1.2. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №_), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждёнными работодателем с учётом мнения профкома и Управляющим советом учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.3. 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.

5.1.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя, и сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы (18 учебных часов в неделю), установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18

лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.6. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями. При наличии таких перерывов свыше 3-х часов в неделю учителям предусматривается компенсация в виде 2-х свободных дней в каникулярное время в течение учебного года.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В случае непредставления методического дня администрация обязуется предоставить в каникулярное время 4 свободных дня в течение учебного года.

5.1.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению

5.1.8. Общим выходным днём является воскресенье. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, может отражаться в дополнительных пунктах трудового договора отдельных категорий работников с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный 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.

5.1.9. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической, воспитательной и организационной работе с детьми, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.1.10. В случае превышения времени работы педагогических и других работников учреждения образования производится почасовая оплата труда.

Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда, возможно лишь с их письменного согласия на выполнение данного вида работ и с определением конкретного размера доплаты как за работу, не входящую в круг основных обязанностей

5.1.11. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения до ухода работника в отпуск, о чём последний знакомится под роспись.

5.1.12. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения образования.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

5.1.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска, как правило, по окончании учебного года в летний период, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения образования не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.14. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.15. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.1.16. Библиотекарию предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (12 календарных дней).

5.1.17. Работодатель обязуется:

5.1.17.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск

без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников до 3-х дней;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня, членам профкома – 2 дня;
- при отсутствии в четверти дней нетрудоспособности – 3 дня в каникулярное время (по одному в осенние, зимние и весенние каникулы);

5.1.17.2. Предоставлять по желанию педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

5.1.18. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.1.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.1.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда и Положением о стимулирующих формах оплаты труда работников МОУ Октябрьский сельский лицей, Постановлениями Правительства Ульяновской области от 29.04.2008 №8/203-п «О введении отраслевых систем оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений» Ульяновской области» и от 18.08.2008 № 353-П «О введении отраслевой системы оплаты труда работников областных, государственных образовательных учреждений Ульяновской области» и соответствующими нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя:

- базовый фонд, то есть фонд на оплату должностных окладов работников учреждения и также выплата компенсационного характера;

фонд для установления доплат за работу не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство; проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками; руководство предметными методическими кафедрами; организация профессиональной ориентации; за проведение внеклассной работы по физвоспитанию; за работу с библиотечным фондом учебников; при совмещении профессий, увеличении объёма выполняемых работ или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника наряду со своей основной работой.

- фонд выплаты стимулирующего характера.

фонд оплаты стимулирующего характера - за высокую результативность и качество работы, сложность, напряжённость, интенсивность труда

6.3. средства на оплату труда формируемые за счет средств областного бюджета в размере не менее 10 процентов направляются на выплаты стимулирующего характера.

6.4. Изъятие средств стимулирующего фонда на заработную плату дополнительно введённых в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.

6.5. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на: поощрение (премии) по итогам работы за учебную четверть, полугодие или год; единовременные денежные премии работникам за выполнение отдельных специальных поручений, значительные успехи по конкурсам, олимпиадам, соревнованиям и другим значимым мероприятиям и достижениям, в размере (не более десяти тысяч рублей), определяемом в зависимости от его личного вклада в результаты труда, в связи с юбилейными датами и праздничными днями; оказание материальной помощи работникам по причине тяжёлого материального положения, в связи со смертью самого работника, близких родственников, в связи с бракосочетанием работника, в иных случаях.

6.6. Стороны подтверждают, что:

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

При этом стороны не допускают возможных ухудшений оплаты труда работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, отраслевыми и территориальными соглашениями.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.6.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями образования в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, самостоятельно, по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в форме положений о доплатах и надбавках, о премировании.

6.6.4. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждений образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

двух часов подряд, устанавливается повышенная на 30 процентов оплата труда.

6.6.5. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня выплачивается надбавка в размере 20 % тарифной ставки (оклада).

6.6.6. Для педагогических работников наполняемость классов и групп, установленная с учётом санитарных правил и норм, является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в классе, группе в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации является для педагогического работника увеличением объёма работы и компенсируется ему установлением соответствующей доплаты из дополнительного (надтарифного) фонда оплаты

труда. Размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно, что фиксируется в соответствующем Положении.

6.6.7. Работа, производимая по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6.8. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6.9. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в том числе при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе органов управления образованием и учредителей.

Время простоя не по вине работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

6.6.11. 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 своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё 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.

6.6.12. Работодатель обязуется:

6.6.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

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

6.6.12.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения:

6.6.14 Заработная плата работникам выплачивается: аванс не позже 20 числа текущего месяца и расчет за месяц не позже 10 числа следующего месяца.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности помимо основной работы, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом Правительством Ульяновской области или органом местного самоуправления соответственно независимо от объёма учебной нагрузки, в период нахождения их в отпуске, в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия на работе по другим уважительным причинам. Форма выплаты компенсации за книгоиздательскую продукцию определяется администрацией лицея.

7.1.2. Педагогические работники образовательных учреждений, работающие и проживающие в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа) на территории Ульяновской области в соответствии с федеральным и областным законодательством пользуются правом на получение мер социальной поддержки в виде бесплатной жилой площади с отоплением и освещением.

7.1.3. За педагогическими работниками учреждений образования сельской местности, рабочих посёлков (посёлков городского типа), уволенными в связи с выходом на пенсию, сохраняется право на получение мер социальной поддержки, если общий стаж работы в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа) составляет не менее 10 лет и к моменту выхода на пенсию они имели право на получение мер социальной поддержки.

7.1.4. Выпускники средних, высших профессиональных педагогических образовательных учреждений (молодые специалисты), прибывающие в учреждение на работу имеют право на предоставление дополнительно мер социальной защиты:

- единовременная денежная выплата в размере 10 000 руб;
- ежемесячная денежная выплата в размере 1000 руб;
- единовременная денежная выплата за каждый год работы в размере:
 - За первый год работы - 20 000 руб.
 - За второй год работы – 40 000 руб.
 - За третий год работы - 60 000 руб.

Данные выплаты осуществляются на основании решения региональных органов власти и действуют до решения об их отмене.

-ежемесячная денежная компенсация расходов на оплату занимаемых жилых помещений а также расходов на отопление (для молодых специалистов проживающих в жилых помещениях с печным отоплением, - расходов на оплату приобретаемого твердого топлива и услуг по его доставке) и освещение указанных жилых помещений в размере 325 рублей. (при изменения суммы компенсации **меньше не допускается** до срока действия К.Д, выше с момента принятия решения).

7.1.5. В связи с истечением срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам или отпуска по уходу за ребёнком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске до 1 года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»

при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

7.1.6. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования или уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока её действия.

7.1.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

7.1.8. Педагогическим и руководящим работникам:

- награждённым государственными наградами за педагогический труд (кроме медали «Ветеран труда»), имеющим почётные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта РФ»;
- победителям всероссийских и областных профессиональных конкурсов и конкурсов, проводимых в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;
- подготовившим победителей международных, всероссийских, областных олимпиад и конкурсов;
- имеющим учёные степени доктора наук, кандидата наук при условии работы по профилю

высшая квалификационная категория присваивается на основе личного заявления, копий подтверждающих документов, представления педагогического коллектива в сроки и на период, установленные Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений образования.

7.1.9. Педагогическим работникам:

- награждённым значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профтехобразования СССР», «Отличник профтехобразования», «Почётный работник общего образования РФ», «Почётный работник начального профессионального образования РФ», «Почётный работник среднего профессионального образования РФ», «Почётный работник высшего профессионального образования РФ», «Заслуженный тренер РФ», «Отличник физической культуры и спорта».
- победителям районных профессиональных конкурсов

при условии работы по профилю первая квалификационная категория присваивается на основе личного заявления, копий подтверждающих документов, представления педагогического коллектива в сроки и на период, установленные Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

7.1.10. В тех случаях, когда учитель ведёт несколько предметов, то он может пройти аттестацию по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

Руководители учреждений образования аттестуются Главной, муниципальной аттестационными комиссиями на соответствие или не соответствие должности как руководители а как педагогические работники по правилам аттестации учителей.

7.1.11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности, также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, им может быть установлен та же квалификационная категория,

7.2. Стороны согласились:

7.2.1. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26 июня 1995г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов».

7.3. Стороны содействуют:

7.3.1. Осуществлению комплекса мер по организации летнего отдыха работников и членов их семей.

7.4. Стороны договорились, что работодатель:

7.4.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.4.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.4.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в посёлках городского типа (рабочих посёлках). Компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом учреждения и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4.4. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Стороны подтверждают, что в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам гарантируется защита их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

8.1.1. На время приостановки работ в образовательном учреждении либо непосредственно на рабочем месте органами государственного надзора и контроля 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.

8.1.2. 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.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

8.1.3. 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 не обеспечения 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.

8.2. Стороны коллективного договора обязуются:

- содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;
- осуществлять расследование групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками с обязательным участием технического инспектора труда Профсоюза;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

8.3. Работодатель:

8.3.1. Обеспечивает выполнение разработанной и утвержденной Министерством образования отраслевой программы «Безопасность образовательных учреждений» и областной программы улучшения условий и охраны труда в Ульяновской области.

8.3.2. Осуществляет организационно-методическое обеспечение деятельности учреждения по вопросам охраны труда.

8.3.3. Разрабатывает и утверждает:

- порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников;
- порядок и сроки аттестации рабочих (учебных) мест по условиям труда и их сертификации.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3.4. Планирует повышение квалификации специалистов, занимающихся вопросами охраны труда и здоровья в учреждении.

8.3.5. Контролирует выполнение:

- норм и правил по охране труда при осуществлении образовательного процесса в учреждениях;

- предписаний представителей государственных инспекций и представлений технического инспектора областной организации профсоюза по вопросам охраны труда.

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

8.3.7. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативных правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

8.3.8. Ежегодно рассматривает на совместном заседании администрации и профкома состояние охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также выполнение программ по охране труда работников образования, раздела «Условия и охрана труда» настоящего коллективного договора с целью принятия мер по улучшению условий, норм и правил по безопасности труда, снижению травматизма.

8.3.9. Обеспечивает выполнение первоочередных мер по улучшению условий, охраны труда, проведению технической инвентаризации здания и сооружений учреждения, с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.3.10. В случае понижения температурного режима в учреждении ниже государственных стандартов (см. СанПиН) продолжительность уроков не должна превышать 30 минут.

В случае понижения температурного режима ниже критической нормы (см. СанПиН) предусматривается отмена занятий.

Режим работы администрации, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в условиях пониженного температурного режима устанавливается до 14.00 с сохранением заработной платы в полном объеме.

8.3.11. Осуществляет учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчётность по форме 7-Т (травматизм).

8.3.12. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзной организацией инструкции и другие нормативные документы по вопросам охраны труда для учреждения.

8.3.13. Ежегодно в срок до первого февраля информирует профсоюзную организацию о количестве несчастных случаев на производстве с работниками образования, их тяжести, материальных последствиях, о количестве работников, занятых во вредных, тяжелых и опасных условиях труда, затратах:

- по выполнению мероприятий, включённых в соглашения по охране труда учреждения;

- на спецодежду и индивидуальные средства защиты;
- на проведение бесплатных медосмотров;
- доплаты за вредные, тяжелые и опасные условия труда.

8.4. Профком:

8.4.1. Осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии со статьей 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4.2. Организует проведение проверок выполнения включённых в настоящий коллективный договор мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах учреждения.

8.4.3. Осуществляет профсоюзный контроль за условиями труда, участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест по условиям труда, доводит до сведения работающих информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряжённости трудового процесса, контролирует выполнение мероприятий по улучшению условий труда и приёме учреждения к новому учебному году.

8.4.4. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.4.5. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.4.6. Организует учебу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет средств Фонда социального страхования.

8.4.7. Совместно с представителем работодателя способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) комиссий по охране труда в учреждении.

8.4.8. Обеспечивает (совместно с представителями работодателя): реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

8.4.9. Обязуется содействовать реализации права технических инспекторов труда Федерации отраслевых профсоюзов Ульяновской области, ОК профсоюза (внештатных технических инспекторов труда) или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации учреждения, предлагать государственной инспекции труда давать представления на приостановку выполнения работ до устранения выявленных нарушений, в случае ухудшения условий труда и учёбы (отсутствие нормальной освещённости в классах и группах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

8.6. Руководитель учреждения:

8.6.1. Составляет ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда.

8.6.2. Выделяет средства на охрану труда (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации) из всех источников финансирования, что предусматривается в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся ежегодным приложением к коллективному договору.

8.6.3. Создает службы по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями статьи 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6.4. Обеспечивает за счет средств работодателя (статья 213 Трудового кодекса Российской Федерации) обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

8.6.5. Обеспечивает работников за счет средств учреждения (статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации) специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами (приложение №)

8.6.6. Обеспечивает смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

8.6.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.6.8. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

8.6.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.6.10. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении.

8.6.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.6.12. Обучает электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал.

8.6.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.6.14. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.6.15. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.6.16. Выполняет предписания органов государственного надзора и контроля, и представления органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда.

8.6.17. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.6.18. Осуществляет доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда на аттестованных рабочих объектах.

8.6.19. На время приостановки деятельности учреждения образования, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника сохраняет за ним место работы, должность и средний заработок.

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

8.6.21. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о выделении средств для оздоровительной работы среди работников учреждения и их детей.

8.6.22. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников учреждения и их детей.

8.6.23. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

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

8.7. Профком обязуется:

8.7.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации учреждения, профкома определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию на 2016-2018 годы, настоящего коллективного договора.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

9.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно), отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта учреждения членских профсоюзных взносов в размере, установленном коллективным договором, соглашением, на расчётный счёт профсоюзной организации (п. 3 ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.6. Рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного органа и давать мотивированные ответы.

9.2.7. Сообщать в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2.8. Отчислять ежемесячно при наличии их в смете на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее 0,15 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.2.9. Производить оплату труда не освобожденного председателя профкома за счет надтарифного (дополнительного) фонда оплаты труда, внебюджетных средств учреждений образования, в размере 10 процентов должностного оклада. (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (статьи 405, 39 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 1 статьи 25 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя также не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (пункт 2 статьи 25 вышеназванного закона).

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (пункт 3 статьи 25 Федерального закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами комитета профсоюза – не менее 7 рабочих дней в год, а также на работников учреждений, являющихся членами отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, региональных, территориальных соглашений, - не менее 7 рабочих дней.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы в учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.4. Стороны признают гарантии освобождённых профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или с согласия работника в другом учреждении (статья 375 Трудового кодекса Российской Федерации, пункт 1 статьи 26 Федерального Закона Российской Федерации

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учёбы или переквалификации – на срок до одного года.

9.4.2. Сохранение за освобождёнными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.4.3. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

9.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений Регионального отраслевого Соглашения по образовательным учреждениям образования Ульяновской области на 2013-2015 годы (статья 27 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.7. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194, 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случаях, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере одного процента заработной платы на счёт профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фондов заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

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

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях: тяжелой болезни (операции и т.д.); смерти близких родственников; юбилеев (женщин - 50 и 55 лет, мужчин – 50 и 60 лет); рождения ребёнка; свадьбы работника.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**ПРИНЯТО НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
12 декабря 2016 г.**

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено
печатью на 54 листах
Директор лицея В.А. Скворцов

