

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Лицей №1»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Муниципального общеобразовательного  
учреждения « Лицей №1»  
на 2014-2017 г.г.**

**Принят на собрании трудового коллектива  
МОУ «Лицей №1»  
« 15 » октября 2014 г.  
Протокол № 1**

**г. Подольск**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МОУ « Лицей №1»

### на 2014-2017 годы

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в организации на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Коллективный договор составлен с учетом правовых требований:

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закона МО «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Московского областного трехстороннего соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области;
- Подольского городского трехстороннего соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Руководитель МОУ «Лицей №1» (далее - общеобразовательное учреждение), представленная в лице директора Либкиной Веры Ивановны, именуемый далее - «Работодатель» и работники МОУ « Лицей №1» ,представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Божек Людмилы Семеновны, именуемой далее «Профсоюз».

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам:

- условий труда и его оплаты;
- занятости и профессиональной подготовки кадров;
- закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий сотрудников;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующих стабильной работе общеобразовательного учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен, равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения, (в том числе - совместителей).

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года с 2014 г. по 2017 г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью

коллективного договора.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

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

- учёт мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным трудовым договором.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны.

2.2. На работу принимается работник, имеющий право на занятие педагогической деятельностью:

- к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

- предъявившего при заключении трудового договора работодателю -

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

### 2.3. Работодатель и Профсоюз договорились:

- при приеме на работу (до подписания трудового договора), Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующим Уставом лица, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- изменение определенных сторонами условий трудового договора, оформлять дополнительными Соглашениями в письменном виде, в двух экземплярах;

- формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются администрацией лица и согласовываются с профсоюзным комитетом;

- при заключении трудового договора работник по желанию может воспользоваться консультацией профсоюзного комитета.

2.4. Трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, который оформляется в соответствии ст. 59. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Прием на работу или перевод на другую работу оформляется приказом по общеобразовательному учреждению, издаваемый на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ объявляется под роспись в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется гл. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72-1 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником,

предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.11. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.12. Прекращение действия трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный, на неопределенный срок письменно предупредив об этом администрацию за две недели.

По истечении указанного срока об увольнении работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть, расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. Днем увольнения считается последний день работы.

2.14. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.15. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.16. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том

числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет

2.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.18. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основанию, не избрания на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

2.19. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ 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.

2.20. Работникам, высвобожденным из общеобразовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья.

### **3. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основе Положения по оплате труда в общеобразовательном учреждении, разработанного лицеем в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников в соответствии Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «городской округ Подольск Московской области» утвержденного работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

3.2. Заработная плата отдельного работника общеобразовательного учреждения максимальным размером не ограничивается.

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «городской округ Подольск Московской области»

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

3.4. При нарушении установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации согласно ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

3.5. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.6. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые два дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

Работодатель предусматривает доплату к пособию по временной нетрудоспособности, пособию по беременности и родам до среднего заработка тем работникам, у которых среднемесячная зарплата выше установленного Федеральным законом максимального размера пособия по временной нетрудоспособности, оплачиваемого из Фонда социального страхования Российской Федерации.

3.7. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в процессе переговоров с Профсоюзом в соответствии со ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.9. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.10. Штатное расписание общеобразовательного учреждения формируется,

с учетом установленной предельной наполняемости класса в соответствии с Типовым положением. Превышение количества обучающихся в классе, компенсируется учителю установлением доплаты.

3.11. Молодым специалистам, приступившим к работе в лицее, выплачивается единовременное пособие в размере установленным территориальным Соглашением между Администрацией города Подольска, Комитетом по образованию делам молодежи и Городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3.12. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года», проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

3.11. Оплата труда победителей городского конкурса «Учитель года», производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.

3.13. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды:

«Отличник народного образования СССР»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профтехобразования»;

«За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;

«За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования, полученные до 13.01.99 года и:

медаль Ушинского;

«Почетный работник общего образования РФ»;

«Почетный работник начального профессионального образования РФ»;

«Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;

«Почетный работник высшего профессионального образования РФ»;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;

«Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;

«Заслуженный работник образования Московской области», в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования «городской округ Подольск Московской области».

3.14. Оплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников без ограничения перечня совмещаемых профессий и без ограничения этих доплат в пределах экономии средств на оплату труда. Также производить доплату работникам за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей отсутствующего сотрудника.

3.15. Премирование работников лицея осуществляется за счет экономии фонда заработной платы и фонда, запланированного на премирование.

3.16. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению общеобразовательного учреждения, за время всего обучения оплачиваются командировочные расходы.

3.17. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- 24 числа каждого месяца - аванс;

- 09 числа заработная плата за предыдущий месяц работы.



В случаях, когда выплаты заработной платы совпадают с выходными или праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне. Выплата заработной платы производится по банковским картам «Maestro PROMSBERBANK» или через сберегательную книжку Промсбербанка.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, или по желанию работника включается в окончательный расчет за месяц, в котором предоставлен отпуск.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листа утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и других формах, определенных ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

3.18. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой Московским областным трехсторонним Соглашением и Подольским городским трехсторонним Соглашением (ст.133.1 ТК РФ).

3.20. Бухгалтерия сферы образования обеспечивает полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний. Она обязана проводить перерасчет заработной платы с учетом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

3.21. Осуществлять оплату труда сотрудников, замещающих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности, в следующем за выполнением работы месяце, по приказу директора лицея.

3.22. Работодатель обеспечивает гласность в формировании и исполнении сметы внебюджетных средств. Ежегодно информирует коллектив образовательного учреждения о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении образовательного учреждения на собрании трудового коллектива и на заседании Педагогического совета.

3.23. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.24. Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день производится двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставляется другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

3.25. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке, аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

3.26. Работодатель осуществляет выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00.).

3.27. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего

образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работником, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд согласно новой системе оплаты труда.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и графиком отпусков.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

4.2. Продолжительность рабочего времени работникам лица устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем - воскресением, устанавливается продолжительность рабочего времени - 8 часов (40 часов в неделю).

Продолжительность ежедневной работы определяется графиком работы.

4.3. Время ежедневного начала работы учреждения - 8 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 19 часов 00 минут.

4.4. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября. Продолжительность учебного года на первой, второй и третьей ступенях общего образования составляет 34 недели без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе - 33 недели.

4.5. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - не менее 8 недель. Для обучающихся первого класса в течение года устанавливаются дополнительные недельные каникулы (продолжительность летних каникул 1-5 классов – 12 недель, 6-8 классов – 11 недель, 9-11 классов – 9 недель).

4.6. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, графиком сменности утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом лица, условиями трудового договора.

4.7. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается:

с 12.00 до 12.30;

с 13.30 до 14.00;

4.8. Для воспитателя группы продленного дня установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.9. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.10. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.11. В соответствии с ТК РФ работа не производится в следующие

праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - день защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час - для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и по согласованию с Профсоюзом.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

4.14. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

4.15. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель учреждения обязан ознакомить учителей с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

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

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

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

4.19. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

4.21. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее 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 данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

4.22. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

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

4.24. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.25. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

4.26. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

4.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.28. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения

работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

4.29. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Приложением № 5.

4.30. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска установлены в Приложении №7.

4.31. Работник обязан поставить в известность администрацию в устной или другой форме об отсутствии его на работе.

4.32. Работодатель обязан организовать учет времени, фактически отработанного каждым работником.

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

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

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

4.36. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.37. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени воспитателя.

4.38. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

4.39. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.40. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Администрацией с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

При необходимости ухода в отпуск вне графика, работник обязан подать заявление на имя Администрации с указанием причины переноса.

4.41. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, а педагогическим работникам в количестве 56 календарных дней. Все дополнительные отпуска присоединяются к

этой продолжительности отпуска.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.42. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием - 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- бракосочетание детей работника 2 дня;
- при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60, 70, 80 лет) - 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день.
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;

Членам профсоюзной организации :

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности по 2 дня за каждый учебный год на непрерывный стаж работы не менее 5 лет.

4.43. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность этого отпуска определяется по согласованию между работником и Работодателем.

4.44. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

## **5. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

5.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Московской области соблюдаются следующие условия:

5.3.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников лица,

осуществляется в соответствии с ранее присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.3.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, установленная соответствующая ей оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом).

5.3.3. Аттестация педагогических работников, имеющих следующие отраслевые награды:

- «Отличник народного образования СССР»;
- «Отличник народного образования»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Отличник профтехобразования»;
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
- «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования, полученные до 13.01.99 года и:
  - медаль Ушинского;
  - «Почетный работник общего образования РФ»;
  - «Почетный работник начального профессионального образования РФ»;
  - «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;
  - «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»;
  - «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;
  - «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
  - «За развитие научно-исследовательской работы студентов»;
  - «За милосердие и благотворительность»;
  - «Заслуженный работник образования Московской области», полученные после 13.01.99 года производится, без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности.

5.4. Администрация обязуется обеспечить выполнение действующих законов о назначении выплат пособий за счет средств социального страхования:

- на рождение ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- на погребение.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется из средств профсоюзного бюджета ассигновать:

- нуждающихся в материальной помощи;
- премировать профактив общеобразовательного учреждения;
- культурно-массовую работу;
- приобретение подарков сотрудникам к юбилеям.

5.6. Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок за 10% от их полной стоимости, а отдельным категориям работников путевки предоставляются бесплатно.

5.7. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за 10% полной стоимости. Семьям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, а также одиноким родителям гарантируется бесплатное получение путевки.

5.8. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками или билетами на новогодние представления - бесплатно.

5.9. Работодатель создает условия для занятий работниками физкультурой и спортом.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны намереваются заключать ежегодно, в начале каждого календарного года. Заключенное Соглашение является Приложением к данному Коллективному договору.

6.2. В соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда стороны договорились:

6.2.1. Осуществлять через комиссию по охране труда профсоюза проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств Работодателем по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

6.2.2. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.2.3 Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, определенные Соглашением по охране труда, за счет внебюджетных источников, регламентированных ст. 226 ТК РФ, в сумме не менее 0,2% от суммы эксплуатационных работ:

- участвовать в городских и областных мероприятиях по охране труда;
- отчитываться перед коллективом о выполнении Соглашения по охране труда.



6.2.4. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников общеобразовательного учреждения, и вырабатывать меры по их улучшению и обязуются обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений лицея для безопасного их использования Работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в лицее в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращение доступа до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;
- работу гардеробов;
- установленный нормами тепловой режим в помещениях лицея, подготовленных к зиме.

Учебные кабинеты должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса.

6.2.5. Работникам школы предоставляется первоочередное право пользоваться услугами школьной библиотеки, компьютерного кабинета, системой телефонной связи, электронной почты и других служб Интернета через коммуникации, установленные в лицее.

6.2.6. При понижении температуры воздуха в помещении ниже +17 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона Администрация по представлению Профкома переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом отменяются или переводятся в классы с температурой воздуха не ниже +17 градусов Цельсия.

При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя, комиссию по охране труда. В случае приостановки работ Уполномоченным или комиссией по охране труда составляется акт, который передается Работодателю и в Профсоюзный комитет.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

Немедленное прекращение работ в лицее осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, администрации города Подольска о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях лицея:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений и при пожарах (любых

масштабов);

- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения лица более одного рабочего дня.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

#### 6.2.7. Противопожарные мероприятия

Работодатель обеспечивает все объекты лица средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами, проводит инструктажи по пожарной безопасности, организует, тренировочные эвакуации на случай возникновения пожара.

6.2.8. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза или иного уполномоченного работниками члена комиссии по охране труда вопросы выполнения Программы по охране труда (Приложение № 2, 3) настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в общеобразовательном учреждении и информировать работников лица о принимаемых мерах в этой области.

6.2.9. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных программой по охране труда.

6.2.10. Переработать действующие инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в лице.

6.2.11. Предоставлять возможность членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

6.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении учебного процесса, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на работе, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а

также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- организовать проведение за счет собственных средств предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном порядке ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний;

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

- беспрепятственный допуск должностных лиц соответствующих органов по труду в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц соответствующих органов по труду в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- информирование работников один раз в полгода о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

- расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в образовательном учреждении проводить в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4.Работники обязуются:

6.4.1.Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в процессе, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

## **7. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников**

7.1. Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются;

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

7.2. Работодатель обеспечивает перевозку транспортными средствами, за свой счет в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

## **8. Условия и охрана труда женщин.**

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения.

8.2. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) и другими лицами, воспитывающими указанных

детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

8.3. Работодатель принимает на себя обязательства освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

## **9. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.**

9.1. Работодатель и профсоюз исходят из того, что лицей несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **10. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации. Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации его права на защиту социально-трудовых интересов работников.

10.2. Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателя только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников лицея его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением Работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения Работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

10.2.1. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа (в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная

и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных учреждениях));

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

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

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

- изменение существенных условий труда.

10.2.2. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников лица;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде;

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного Учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;

10.2.3. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 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);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания уроков;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (фонда надбавок и доплат стимулирующего характера);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

10.2.4.С согласия профкома производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

10.2.5.С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников лица(п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

10.3.Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

10.4. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

Члены профкома включаются в состав комиссий лица по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.5. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием. Отоплением, освещением в соответствии с договором безвозмездного пользования, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;

- городской телефон, возможность пользования факсимильной связью;

- технику для выполнения множительных работ.

10.6. Работодатель обязан:

- выделять для работы профсоюза 4 часа в месяц оплачиваемого времени из расчета средней заработной платы;

- не разрешать подвергать дисциплинарному взысканию работников профсоюза и председателя без разрешения вышестоящего органа;
- разрешать проведение в рабочее время отчетно-выборного собрания и двух договорных (1 и 2-е полугодие);
- производить премирование председателя профкома в соответствии с «Положением о премировании руководителей учреждений»;
- премировать из спецсредств членов профкома;
- приглашать председателя профкома на свои заседания с правом совещательного голоса.

10.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ст.377 ТК РФ).

10.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в образовательном учреждении, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон по проведению коллективных переговоров**

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников образовательного учреждения в 15-дневный срок с момента его подписания.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, и все возможные его изменения и дополнения, в соответствующий орган по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется согласно ст. 51 Трудового кодекса РФ непосредственно комиссией, созданной из представителей администрации и профсоюза, и соответствующими органами по труду.

11.4. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников общеобразовательного учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам лица, а также предоставлять соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.5. При обнаружении нарушений выполнения коллективного договора



стороны обязуются не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации и принять решения, которые являются обязательными к их выполнению.

11.6. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании.

11.7. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.8. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.9. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.10. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на нее коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

## **12. Разрешение коллективных трудовых споров**

12.1. Работодатель и Профсоюз берут на себя обязательства разрешать возникающие трудовые споры (индивидуальные и коллективные).

12.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров работодатель и профсоюз обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с Законодательством и воздержаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

12.3. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

## **13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

13.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд лица.

13.2. Работодатель обязуется:

13.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации необходимого числа работников.

13.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет. Осуществлять финансирование данного обучения, предусмотренных сметой Комитета по образованию Администрации г. Подольска.

13.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

Предоставлять компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки повышения квалификации, обучение вторым профессиям по направлению органов управления образования.

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

Директор МОУ «Лицей №1»  
\_\_\_\_\_ В.И. Либкина  
«\_15\_» \_октября\_\_\_2014 года.

Председатель первичной профсоюзной  
организации лицея  
\_\_\_\_\_ Л.С. Божек  
«\_15\_» \_\_октября\_\_\_2014 года.

Предоставлять компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки повышения квалификации, обучение вторым профессиям по направлению органов управления образования.

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

Директор МОУ «Лицей №1»  
*В.И. Лиокина*  
 В.И. Лиокина  
 « 15 » октября 2014 года



Председатель первичной профсоюзной организации лицея

*Л.С. Божек*  
 Л.С. Божек  
 « 15 » октября 2014 года.

УПРАВЛЕНИЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ И ОХРАНЕ ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ г. ПОДОЛЬСКА
ОТДЕЛ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № <u>102/14</u>
ДАТА <u>04.12.2014</u>
Ответственный за регистрацию

**ЭКСПЕРТ**

*Ю.Б. Багшиев*  
**Ю.Б. БАГШИЕВ**