КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального общеобразовательного учреждения - Лицей № 2 на 2018-2020 годы

От работодателя

Директор Муниципального общеобразовательного учреждения – Лицей № 2
_____ Л.В. Акимова
«14» декабря 2017 г.

М.П.

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ - Лицей № 2
_____ Т.М. Космачева
«14» декабря 2017 г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области

Регистрационный № 11562-Д от «15» 12 2017 г.

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор между Работниками образовательного учреждения в лице профсоюзного комитета (председатель – Космачева ТМ.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора МОУ - Лицея №2 Акимовой Л.В., действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение трудовых, профессиональных, социально-экономических и правовых гарантий работников образовательного учреждения, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

Настоящий коллективный договор основывается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», а также о законах Саратовской области «О социальном партнерстве» и «Об образовании Саратовской области».

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране окружающей среды.

Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 2018-2020г.г. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекращать выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области», коллективным договором и Уставом образовательного учреждения.

2.2.Трудовые договоры с работниками заключаются на основании формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р.

2.3.Обязательным для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включаемые размеры ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов в ставке (окладу), компенсационный и стимулирующих выплат.

2.4.В трудовом договоре работников должны быть конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных(муниципальных) услуг.

2.5.Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда коллективным договором, являются недействительными.

2.6. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.7.Прием лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы установленных квалификационными требованиями к той или иной должности, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, допускается при наличии рекомендаций аттестационной комиссии организации работодателю о возможности назначения педагогических работников на соответствующие должности.

2.8.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к трудовому договору.

2.9.При приеме на работу педагогических работников, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ для лиц, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие за-

нимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.10.Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

2.11.При направлении работодателем работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохраняется за ним место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы. Не допускается направление работника на курсы повышения квалификации и дополнительную профессиональную подготовку за счет личных средств работников.

2.12.В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации или дополнительное профессиональное образование работника осуществляется на основании договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.13.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора, до его подписания с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются «Кодексом профессиональной этики педагогических работников»(приложение №5).

2.14. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора с руководителем может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК.

2.15. Учебная нагрузка педагогическим работником на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения с учетом мнения профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

2.16. Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) директора и его заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между директором, его заместителем, и работодателем (учредителем) или уполномоченным им лицом.

2.17. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в учреждении иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

2.18.При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Права учителей не ограничиваются:

- при использовании как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС при подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ;

- при осуществлении контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допускаются при этом дублирование ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

2.19. Установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в учреждении в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения профсоюзного органа.

Администрация учреждения и профсоюзный орган обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.20. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и учебным расписанием учреждения образования на основе действующего законодательства Российской Федерации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

2.21. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.22. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.23. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 Трудового кодекса РФ, Концепция политики ФНПР от 26.09.2001г.);

- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

2.24. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работниками трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

2.25. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.26. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ и Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации».

2.27. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.28. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями ЕТС. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии профкома.

2.29.Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее, чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

2.30. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять соответствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

2.31. Время каникул, не совпадающее с отпуском работников, является их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются администрацией лицея к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

2.32. Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работы и определения конкретной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

2.33. Обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработанной платы.

2.34. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

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

2.36Исчисления продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

2.37. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

2.38. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

2.39.Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, 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. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

2.40.Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года в порядке, утверждённом приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

2.41.Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем

одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

2.42. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в данном учреждении;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

2.43. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

В этом случае работодатель (его правопреемник) обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.44. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.45. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников выборный отдел первичной профсоюзной организации предупреждает в письменной форме не менее чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

2.46. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.47. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 Трудового кодекса РФ).

2.48. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

2.49. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные раннее работники учреждения.

2.50. В случае невозможности сохранения рабочих мест руководствоваться следующими принципами:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявление возможности перемещения работников внутри образовательного учреждения;

- с учетом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.51. Стороны пришли к соглашению, что:

2.51.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

2.51.2. Начало работы первой смены – 8.00ч., второй смены – 13.30ч.

Продолжительность рабочего времени педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, руководителя физической культуры, преподавателя основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов педагогической работы в неделю, учителя-логопеда - 20 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала. Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного персонала служащих и младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

2.51.3. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 6-дневная рабочая неделя.

2.51.4. Работа в сверхурочное время компенсируется либо соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения профкома, либо в форме отгулов в удобное для работника время.

2.51.5. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

2.51.6. Утвердить перечень должностей работников ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение №2).

2.51.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения руководителя;

- работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днем отдыха.

В этом случае работа в выходной день оплачивается в двойном размере.

2.51.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника (представляется администрацией в письменной форме до начала учебного года) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременные женщины;

- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющих ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- работнику по согласованию с работодателем.

2.51.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом 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.

2.51.10. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

2.51.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска при:

- рождении ребенка – 5 календарных дней;
- бракосочетании – 5 календарных дней;
- похоронах близких родственников – 5 календарных дней;
- председателю профкома за общественную работу – 6 календарных дней;
- членам профкома – 3календарных дня;
- работнику, работающему без больничных листов – 3календарных дня;
- юбилея, если он приходится на рабочий день – 1 календарный день;
- за длительный (свыше 20 лет) непрерывный стаж работы в данном учреждении – 3 календарных дня;
- участникам хора учителей – 5 календарных дней;
- участникам спортивных соревнований – 1календарный день.

2.51.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 Трудового кодекса РФ, следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- родителям в первый день занятия в школе – 1 день;
- для провода детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

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

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

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

2.51.13. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска (не менее 3 календарных дней) работникам за ненормированный рабочий день в соответствии с перечнем (Приложение №2).

2.51.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового рас-

порядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в течение перерывов между занятиями. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

III. Социальные гарантии, льготы, компенсации

3. Стороны договорились о том, что:

3.1. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной образовательной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

3.2. Молодым специалистам, педагогическим работникам образовательного учреждения выплачивается надбавка в размере 15% к тарифной ставке (окладу).

Молодым специалистам, работникам образовательной организации, окончившим образовательные организации высшего образования в 2011 и последующих годах, в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2011 года № 96-ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области» предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в организации образования является основным местом их работы.

Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40 000 рублей, за второй год работы – 35 000 рублей, за третий год работы – 30 000 рублей, но не менее размера предусмотренного законодательством.

Молодым специалистом считается выпускник учебного заведения со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы по педагогической должности. Статус молодого специалиста действует в течение трёх лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трёх лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

3.3. Оказывать содействие при формировании и в деятельности аттестационных комиссий, в целях проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям один раз в пять лет в соответствии с частью 2 статьи 49Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.4. Добиваться установления оплаты за путевки всем нуждающимся детям работников образовательных учреждений для оздоровления в загородных оздоровительных лагерях не выше 10% их стоимости, а для малоимущих – бесплатных путевок.

3.5. Ходатайствовать перед правительством области, органами местного самоуправления о выделении средств на строительство жилья работникам образовательных учреждений, для выдачи ссуд и субсидий на строительство кооперативного и индивидуального жилья.

3.6. Входить в правительство области с предложениями:

- о выделении средств на приобретение новогодних подарков детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, опекаемым детям;

- о выделении средств на оздоровление детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, опекаемых детей.

3.7. Оказывать материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий.

3.8. За работниками образовательного учреждения, направленными на курсы повышения квалификации сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

3.9. Выплату учителям и другим педагогическим работникам, выходящим на пенсию по старости или досрочную пенсию, материальное вознаграждения.

3.10. Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

1) за ученую степень:

- доктора наук - 4803 рубля; кандидата наук - 3202 рубля;

2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

3) награжденным медалью К.Д.Ушинского, нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - 901 рубль.

При наличии у работника муниципального образовательного учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 2, 3, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

3.11. Производить в течение года доплату в размере не ниже 20% от тарифной ставки (должностного оклада) педагогическим работникам, участвующим в подготовке новых дисциплин, вводимых в связи с изменением учебных планов, а также апробации структуры и содержания образования в связи с проведением на государственном уровне экспериментов в учреждениях в порядке и на условиях, определяемых коллективным договором.

3.12. Производить выплату взносов за работающих в негосударственные пенсионные фонды.

3.13.Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.14. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

3.15. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учитываются при работе в данной должности.

3.16.При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть

установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемых ими предметов, курсов.

3.17. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий у данных работников оплата может продлеваться в течение не более двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю образовательной организаций, которым до наступления пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения пенсионного возраста.

3.18 .Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награжденных государственными наградами Российской Федерации;
- награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;
- награжденных знаком министерства образования Саратовской области и Саратовской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации «Лучшему наставнику молодежи» в межаттестационный период;
- ставших победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в межаттестационный период;
- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» в межаттестационный период;
- победителей, занявших первое место, и призеров, занявших второе и третье места, регионального конкурса «Преподаватель года» в межаттестационный период;
- являющихся на момент подачи заявления членом экспертных групп при аттестационной комиссии Саратовской области по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных, частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории;
- являющихся на момент подачи заявления членом предметных комиссий Саратовской области по проверке развернутых ответов экзаменационных работ участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и (или) среднего общего образования;
- подготовивших в межаттестационный период обучающихся - участников федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников;

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, получивших результат государственной итоговой аттестации пообразовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена не менее 80 баллов;

- подготовивших в межаттестационный период обучающихся, студентов-участников федерального этапа Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по специальностям среднего профессионального образования, финала Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia).

Особая форма аттестации в целях установления первой квалификационной категории также предусматривается для победителей, занявших первое место в муниципальных этапах Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Педагогический дебют» в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника.

3.19. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учитываются при работе в данной должности во всех образовательных организациях Российской Федерации.

3.20. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

3.21.Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого ими предметов, курсов.

3.22. Работодатель может догружать учителей, не имеющих полной аудиторной нагрузки, до установленной нормы часов другой педагогической работой (воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям) с целью сохранения ими права на досрочную страховую пенсию по старости.

3.23.Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

3.24.В случае уменьшения у учителей в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.25. Руководителю предоставляется право на ведение педагогической нагрузки в объёме не менее чем 6 часов аудиторной занятости в неделю, с целью сохранения права на досрочную страховую пенсию по старости.

IV. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

4.1.Оплата труда в муниципальном общеобразовательном учреждении - Лицей № 2 осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №3 к настоящему коллективному договору.

4.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной Решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. N 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова.

4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются по действующему нормативу, утвержденному Законом Саратовской области.

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Коэффициент стимулирующей части фонда оплаты труда определяется муниципальным учреждением на каждый учебный год, утверждается приказом руководителя после согласования с профсоюзным комитетом учреждения.

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- административно-управленческий персонал образовательного учреждения;
- педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее учитель);
- иные категории педагогического персонала (воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования и др.);
- учебно-вспомогательный персонал (лаборант, специалист по кадрам, специалист по охране труда, библиотекарь, ведущий электроник, секретарь-машинистка и др.);
- обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, гардеробщик, дворник, вахтер, сторож и др.)

4.6.Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между работниками учреждения в следующем соотношении:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда для иной категории педагогического персонала;

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для обслуживающего персонала.

4.7. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости. Специальная часть фонда оплаты труда для педагогического персонала включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, либо нормативными актами Саратовской области;
- надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени, установленные Законом Саратовской области «Об образовании» и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.
- выплаты ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости ученико-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года;
- количества часов по предмету по учебному плату в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплата за неаудиторную занятость (приложение № 3)
- дополнительные выплаты в целях неуменьшения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в отклоняющихся от нормальных условиях труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения – до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова) – до 1,05;

в)русский язык, литература, иностранный язык, математика, начальные классы,– до 1,04;

г)история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, - до 1,03;
д)право, экономика, технология – до 1,02;
е) астрономия, физическая культура, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, краеведение, психология, экология, ОЗОЖ, природоведение, элективные предметные курсы, элективный учебный предмет, основы религиозной культуры и светской этики, ознакомление с окружающим миром, проектная деятельность, мой выбор, курс по иностранному языку, курс по математике, наглядная геометрия, узнайте о математике больше, занимательная грамматика, индивидуальный проект, факультатив по математике, факультатив по русскому языку, МХК, курс по биологии, элективный курс по химии, элективный курс по истории, элективный курс по обществознанию, элективный курс по географии – 1,0;

4.9. Из общего фонда оплаты груда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений.

4.11. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.)«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей муниципального общеобразовательного учреждения – Лицея № 2», Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения» ,а также «Положение о премировании работников МОУ – Лицея № 2» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями № № 3,4,5 к коллективному договору.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется Управляющим советом учреждения образования по представлению руководителя учреждения.

Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов.

Работникам, принятым на постоянную работу в порядке перевода из других общеобразовательных учреждений могут быть учтены(полностью или частично) критерии и показатели их профессиональной деятельности по предшествующему отчетному периоду.

Учителям, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в муниципальное учреждение после окончания организаций среднего или высшего профессионального образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты учителям в данном учреждении на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений учителя.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанных аттестаций.

Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений учреждений устанавливается 500 кв. м. за ставку заработной платы.

Положение об оплате труда, положение о выплатах компенсационного характера, в том числе об установлении доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, положение о стимулирующих выплатах работникам и премировании являются приложениями к коллективному договору учреждения.

Руководитель обязуется:

4.12.Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 24,09. Дата окончания расчета за отработанный период является 9 число.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

По заявлению работника заработная плата перечисляется на его лицевой счёт в банке за счёт работодателя.

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.15. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е)число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е)число включительно.

4.16. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.17. Объем учебной нагрузки(аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по

учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию)выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной и неаудиторной занятости, 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.

Аудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

4.18. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении не все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца(отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста грех лет, или после окончания этого отпуска.

4.19.Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- за работу в ночное время – не менее 35%;
- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных – до 12%;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.20.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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.21. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.22.Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.23. Работодатели ежемесячно выдают работнику на руки расчётный лист в доступном для работников формате, включающий информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.24.За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.25. Распределение фонда оплаты труда в части выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется педагогическим работникам, в том числе педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, на которых в соответствии с приказом руководителя

учреждения возложены функции классного руководителя. Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения определяется из расчета 40 рублей на одного учащегося, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения не образует новый оклад, относится к выплатам стимулирующего характера и осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

4.26.В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.27.Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.28. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации-работников школы.

4.29. К оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 12% от оклада.

4.30. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.31. 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.

4.32. Изменение размера заработной платы производится:

- 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.

4.33. Оплату работников, режим рабочего дня которых разделен на части с перерывом два и более часов подряд, производить компенсацию за неудобный режим работы в размере 30% оклада.

4.34. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

-заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

V.Обязательное пенсионное страхование

5. Стороны договора:

5.1. Обеспечивают перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ на обязательное пенсионное страхование. Принимают меры по погашению просроченной задолженности.

5.2. Обеспечивают уплату работодателем дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию работников.

5.3. Поддерживают стремления работников к добровольному дополнительному пенсионному обеспечению.

5.4. Взаимодействуют с отделением Пенсионного фонда РФ по Саратовской области в части консультирования застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования и обеспечения.

5.5. Создать комиссию по пенсионным вопросам.

VI.Охрана труда и здоровья

6.1. Администрация обязуется обеспечить:

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником;
- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;
- установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных классах не ниже 18 градусов;
- проведение регулярной влажной уборки классов и коридоров;
- своевременную выдачу работнику спецодежды и спецобуви.

6.2. Обеспечить право работников лицея на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого директор и профсоюзный комитет заключают соглашение по охране труда и определяют ряд организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.3.Проводить в лицее специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующим декларированием соответствия условий и охраны труда государственным нормативным требованиям.

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

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками лицея обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по электробезопасности и оказанию первой помощи пострадавшим. Руководителям и специалистам проходить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года. Организовать проверку знаний работников лицея по охране труда на начало учебного года.

6.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет лицея.

6.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками лицея во время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

6.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.9. Разрабатывать и пересматривать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ) каждые 5 лет.

6.10. Создать в лицее комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

6.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю утери кормильца при использовании им трудовых обязанностей.

6.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда два раза в год.

6.13. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в лицее. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.14. Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Не прохождение медицинского осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

6.15.Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с

ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену). Естественно, должны соблюдаться гигиенические требования, установленные СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

6.16. Обеспечить: своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

6.19. Профком обязуется: организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.20. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно ст. 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.21. Оказывать при наличии внебюджетных средств материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путевок.

6.22. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий.

6.23. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.24. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998года.

6.25. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

6.26. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (т.е. не менее 2/3 заработанной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

6.27. Пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.28. Производить обязательные страхования всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом №125 от 24.07.1998года.

6.29.Проводить выборы уполномоченного по охране труда из состава трудового коллектива 1 раз в два года.

6.30. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.31. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы» и СанПиН 2.2.4.3359-16 "Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах".

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

VII.Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействий в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документаций, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте права пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление за счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются за счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

7.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123Трудового кодекса РФ);
- установление заработанной платы (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159Трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 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. 193, 194 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового кодекса РФ);
- установление сроков выплаты заработанной платы работникам (ст. 136 Трудового кодекса РФ) и другие вопросы.

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 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) и другие вопросы.

VIII. Обязательства профкома

8. Профком обязуется:

8.1. Предоставлять 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 Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы за счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. 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.

8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

8.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителя 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 Трудового кодекса РФ).

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

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

8.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении своевременно направлять заявки уполномоченным района города.

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

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

8.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

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

8.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюзов в случаях госпитализации.

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

8.18. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.19.Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма аудиторной 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, допускать помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений – с согласия горкома Профсоюза.

8.20. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения подлежат**:**

- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- определение объёма аудиторной и неаудиторной занятости;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные инструкции работников;

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- наложение дисциплинарных взысканий;
- инструкции по охране труда.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несутответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

9.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

9.9. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о профсоюзах).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «14» декабря 2017 года.