

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЛИЦЕЙ №1»**

ГОРОДА ШАДРИНСКА

КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

на 2018 – 2021 годы

Спартака ул., 18, 8 (352-53) 6-26-57
г. Шадринск, Курганская область, 641876
сайт: <http://myliceum.s-edu.ru>
E-mail: myliceum@yandex.ru

От работодателя:

Директор МБОУ «Лицей №1»
О.Г. Степанова



От работников:

Председатель первичной
организации Профсоюза
МБОУ «Лицей №1»
Н.В. Боровинская



Коллективный договор прошел регистрацию в
Курганском обкоме Профсоюза
Регистрационный №__ от «__» _____ 201__ г.

Председатель городской
профсоюзной организации _____
(Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области
Регистрационный №__ от «__» _____ 201__ г.
Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Лицей №1» (далее- Лицей).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Лицея и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, Региональным отраслевым соглашением между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и Главным управлением образования на 2016 - 2019 годы и трёхсторонним соглашением между горкомом профсоюзов работников народного образования, городским объединением работодателей муниципальных казённых образовательных учреждений и Администрацией города Шадринска на 2015-2018 г.г.

1.3. Сторонами коллективного договора ст. 25 ТК РФ являются:

- работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей №1», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директор МБОУ «Лицей №1»

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Лицея.

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

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.9. При смене правового статуса или формы собственности Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушении или невыполнении обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора в соответствии с законодательством РФ.

1.16. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

1.16.1. создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечение постоянного (2 раза в год) контроля за ходом выполнения коллективного договора (далее- Комиссия).

1.16.2. заблаговременное представление в профком проектов нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учёта по ним мнения и позиций профкома.

1.16.3. все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Комиссией.

1.17. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, а также соответствующими органами по труду, отчёты о выполнении коллективного договора рассматриваются на заседании Комиссии и доводятся до сведения трудового коллектива.

1.19. Стороны согласились, что ход, итоговые результаты выполнения настоящего коллективного договора целесообразно освещать в средствах массовой информации.

1.20. Настоящий договор вступает в силу с **05.06.2018 года**, с момента его подписания сторонами и заключается на 3 года до **05.06.2021 года**. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет (статья 43 ТК РФ).

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Лицея, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников лицея.

2.2. Стороны согласились, что работодатель, заключая коллективный договор с первичной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, как представителем работников, обеспечивает исполнение законодательства, действующего в Российской Федерации и Курганской области.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Работодатель обязан своевременно и точно определять и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

2.3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель (статья 196 ТК РФ). Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в случае, а при необходимости - на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.3.3. Проводить индивидуальную работу с работниками, планировать и осуществлять развитие карьеры персонала.

2.3.4. Своевременно разрешать обоснованные жалобы и предложения работников, не допускать ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивать разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями Лицея и личным вкладом каждого работника в деятельность Лицея.

- 2.3.5.Предоставлять все льготы и гарантии в соответствии с ТК РФ.
- 2.3.6.разрабатывать и принимать правила внутреннего распорядка учащихся, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты;
- 2.3.7.обеспечивать материально-техническое оснащение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, федеральными государственными требованиями, образовательными стандартами;
- 2.3.8.предоставлять учредителю и общественности ежегодный отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчет о результатах самообследования;
- 2.3.9.устанавливать штатное расписание;
- 2.3.10.принимать на работу работников, заключать с ними и расторгать трудовые договоры, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределять должностные обязанности, создавать условия и организацию дополнительного профессионального образования работников;
- 2.3.11.разрабатывать и утверждать образовательные программы Лицея;
- 2.3.12.разрабатывать и утверждать по согласованию с учредителем программы развития Лицея, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;
- 2.3.13.осуществлять прием учащихся в Лицей;
- 2.3.14.определять список учебников в соответствии с утвержденным федеральным перечнем учебников, рекомендованных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования Лицея, а также учебных пособий, допущенных к использованию при реализации указанных образовательных программ;
- 2.3.15.осуществлять текущий контроль успеваемости и промежуточной аттестации учащихся, устанавливать их формы, периодичность и порядок проведения;
- 2.3.16.поощрять учащихся в соответствии с установленными Лицеем видами и условиями поощрения за успехи в учебной, физкультурной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой, экспериментальной и инновационной деятельности, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;
- 2.3.17.осуществлять индивидуальный учет результатов освоения учащимися образовательных программ и поощрений учащихся, а также хранение в архивах информации об этих результатах и поощрениях на бумажных и (или) электронных носителях;
- 2.3.18. использовать и совершенствовать методы обучения и воспитания, образовательных технологий, электронного обучения;
- 2.3.19.проводить самообследование, обеспечивать функционирование внутренней системы оценки качества образования;
- 2.3.20.создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания учащихся и работников Лицея;
- 2.3.21.организовывать социально-психологическое тестирование учащихся в целях раннего выявления незаконного потребления наркотических средств и психотропных веществ в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 2.3.22.создавать условия для занятий учащимися физической культурой и спортом;
- 2.3.23.приобретать и заказывать изготовление бланков документов об образовании и медалей «За особые успехи в учении»;
- 2.3.24.содействовать деятельности общественных объединений учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, осуществляемой в Лицее и не запрещенной законодательством Российской Федерации;
- 2.3.25.организовывать научно-методическую работу, в том числе организовывать и проводить научные и методические конференции, семинары;
- 2.3.26.обеспечивать создание и ведение официального сайта Лицея в сети "Интернет";
- 2.3.27.изучать и внедрять иные вопросы в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 2.3.28.предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, о системе оплаты труда, об объеме задолженности по выплате заработной платы, о показателях по условиям и охране труда; о системе охраны труда, о медицинском обследовании, по планированию и

проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников;

2.3.29 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, регуливающими труд и отдых работников, осуществлять контроль за выполнением норм трудового права;

2.3.30 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовыми договорами, создаёт условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда и трудового распорядка (статья 189 ТК РФ);

2.3.31 обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования; своевременно предоставлять в территориальный орган ПФР индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учёта; перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объёме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц;

2.3.32. Своевременно представлять предусмотренные законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице;

2.3.33. Обеспечивать учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Работник:

2.4.1. соблюдает устав Лицея; правила внутреннего трудового распорядка, условия трудового договора (контракта) и другие нормативные документы, локальные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса;

2.4.2. удовлетворяет требованиям соответствующих квалификационных характеристик;

2.4.3. выполняет должностные обязанности и требования администрации в вопросах организации образовательного процесса;

2.4.4. заботится об охране жизни и здоровья учащихся;

2.4.5. относится к участникам образовательного процесса с доверием и уважением человеческого достоинства;

2.4.6. несёт материальную ответственность в установленном законодательством порядке за переданное им в пользование имущество;

2.4.7. добросовестно выполняет свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.4.8. всемерно стремится к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;

2.4.9. содержит своё рабочее место, кабинет в чистоте и порядке, соблюдает установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10. экономно расходует материалы и электроэнергию, воду, воспитывает у учащихся бережное отношение к имуществу Лицея;

2.4.11. проходит в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, делает необходимые прививки.

2.4.12. бережно относится к вверенной документации.

2.4.13. соблюдает требования противопожарной безопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

2.4.14. осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2.4.15. соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики;

2.4.16. уважает честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

2.4.17. развивает у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формирует у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

2.4.18. применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- 2.4.19. учитывает особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями;
- 2.4.20. повышает свой профессиональный уровень систематически не реже, чем 1 раз в 3 года в виде подготовки и дополнительного профессионального образования;
- 2.4.21. проходит аттестацию 1 раз в 5 лет на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 2.4.22. проходит в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 2.4.23. проходит в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 2.4.24. соблюдает устав Лицея, положение о специализированных структурных образовательных подразделениях Лицея, осуществляющего обучение, правила внутреннего трудового распорядка.
- 2.4.25. педагогический работник Лицея, осуществляющий образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги учащимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.
- 2.4.26. педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.
- 2.4.27. педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных законодательством, учитывается при прохождении ими аттестации.
- 2.4.28. педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен. Обо всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщают администрации Лицея.
- 2.4.29. в случае опоздания учащихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора по воспитательной работе. Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация Лицея.
- 2.4.30. Кабинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения, оставлять учеников в закрытых помещениях одних не допускается. По окончании рабочего времени кабинеты закрываются на ключ. Генеральная уборка кабинетов осуществляется классным коллективом 1 раз в неделю, ответственность за чистоту несёт классный руководитель. Если учитель работает в разных кабинетах, то он обязан сдать ключ от кабинета в дежурно-диспетчерскую службу.
- 2.4.31. задержка учащихся педагогическим работником Лицея после завершения рабочего времени разрешается в строго определённых случаях:
- * проведение классных часов и собраний;
 - * проведение и подготовка внеклассных и общелицейских мероприятий;
 - * генеральная уборка кабинета, дежурство;
- во всех других случаях требуется согласование с администрацией.
- 2.4.32. в случае пожара или другой чрезвычайной ситуации учителя поступают согласно утверждённому плану эвакуации

2.5. Первичная организация Профсоюза:

- 2.5.1. способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

- 2.5.2. представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза Лицея в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 2.5.3. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 2.5.4. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.
- 2.5.5. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за 3 месяца до окончания срока его действия.
- 2.5.6. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 2.5.7. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 2.5.8. Организует правовой всеобуч для работников Лицея.
- 2.5.9. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
- 2.5.10. Осуществляет 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.
- 2.5.11. Направляет учредителю МБОУ «Лицей №1» заявление о нарушении руководителем Лицея, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- 2.5.12. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 2.5.13. Участвует в организации летнего оздоровления детей работников Лицея и обеспечения их новогодними подарками.
- 2.5.14. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 2.5.15. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 2.5.16. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Лицее.
- 2.6.** Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении Лицеем, а также порядка регулирования трудовых отношений.
- 2.7.** Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам Лицея принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профсоюза в составе аттестационной комиссии.
- 2.8.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников (ст.101,135,190 ТК РФ):
- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
 - ✓ положение об оплате труда работников;
 - ✓ соглашение по охране труда;
 - ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - ✓ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

- ✓ перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ✓ инструкции по охране труда;
- ✓ должностные инструкции;
- ✓ перечень профессий по электробезопасности.

III. Трудовые отношения.

3. Стороны при регулировании трудовых отношений, исходят из того, что:

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель обязан в течение 3 рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

3.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

3.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.6. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Лицея, составленным на основе Тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации;

3.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

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

3.8. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую высшую, первую квалификационные категории или соответствие занимаемой должности.

3.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Лицея, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Лицее.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Лицея, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Лицее работу.

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 336 ТК РФ).

3.13. Руководитель Лицея в срок не менее чем за 2 месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора.

3.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ: статья 81- п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; ст.84 п.3; ст. 336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

3.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Лицея (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.16. Объем учебной нагрузки педагогическим работником устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, образовательной программы Лицея, обеспеченности кадрами и других условий в Лицее.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором и завершается до окончания прошлого учебного года. Работодатель знакомит педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год на предметных методических объединениях с фиксированием в протоколе заседания.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в четвертях и учебных полугодиях.

Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни не планируется.

IV. Гарантии содействия занятости, переобучения и повышения квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Лицея.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы подготовки и профессионального повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития Лицея.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать ежегодно профессиональную подготовку, повышение квалификации педагогических работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в **три года**.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

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

Обеспечивать педагогическим работникам, проходящим подготовку по дополнительному профессиональному образованию, по специальностям, включенным в перечень недостающих педагогических специальностей в Лицее, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переобучения, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Лицея, по направлению Лицея или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

4.3.6. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест при реорганизации и ликвидации, проводить взаимные консультации с профкомом и принимать согласованные меры.

4.3.7. Письменно уведомлять профком не позднее чем за 3 месяца об изменениях, которые могут повлечь массовое увольнение работников, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться; срок в течение которого его намечено осуществить, конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ. Считать массовым для учреждений (организаций) увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

4.3.8. Систематически 1 раз в год проводить анализ кадрового обеспечения Лицея, в том числе, возрастного состава, образовательного ценза, педагогической нагрузки, текучести кадров.

4.3.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.3.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Лицее свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.3.13. При появлении новых рабочих мест в Лицее, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Лицея в связи с сокращением численности или штата.

У. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Лицей №1» (ст.91 ТК РФ) (*приложение №1*), расписанием уроков и внеурочной деятельности, календарным учебным графиком, графиком сменности в соответствии с СанПиН, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них уставом МБОУ «Лицей №1», текущим и перспективным планом работы МБОУ «Лицей №1».

5.2. для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, но в соответствии с СанПиН.

5.6. часы, свободные от проведения учебных и внеучебных занятий, дежурств, участия во внеурочной жизнедеятельности учащихся, предусмотренных планом, заседаний педагогического совета, научно-методического совета, методического объединения учителей- предметников, родительских собраний и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Лицея к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Продолжительность рабочего дня накануне праздничных дней устанавливается с соблюдением ст.95 ТК РФ.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников Лицея к выполнению работы, не предусмотренной уставом Лицея, Правилами внутреннего трудового распорядка Лицея, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ, Положением об оплате труда.

5.10. Для педагогических работников периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем, в каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке», в соответствии Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

5.11. 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 с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ.

5.12. Периоды отмены образовательного процесса для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Лицея и оплачиваются в полном размере в соответствии с нагрузкой, т.к. реализация образовательных программ происходит в том числе и с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "Об образовании в Российской Федерации" (п.2 ст. 16).

В периоды отмены учебных занятий, образовательного процесса в отдельных классах (группах) либо в целом по Лицею по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной и другой работе.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а другим работникам предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, в отношении которых установлен режим ненормированного рабочего дня в соответствии со ст.119 ТК РФ, установить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с порядком определения стажа работы, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заместитель директора по АХР- 12 календарных дней;
- главный бухгалтер- 12 календарных дней;
- бухгалтер- 12 календарных дней;
- специалист по охране труда- 12 календарных дней;
- специалист по кадрам- 12 календарных дней;
- секретарь- 12 календарных дней;
- библиотечным работникам в соответствии с Законом Курганской области от 26.12.1997 N 93 (ред. от 04.07.2016) "О библиотечном деле в Курганской области" за выслугу лет:
 - от 2 до 5 лет - 6 календарных дней;
 - от 5 до 10 лет -12 календарных дней;
 - свыше 10 лет -18 календарных дней;

определяя следующий порядок определения стажа работы, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск: с даты назначения на должность библиотечного работника путём суммирования рабочих периодов на данной должности по дате очередного отпуска.

5.14.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

В других случаях продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон трудового договора;

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам на основании их личного заявления, не реже чем раз в десять и не чаще чем раз в пять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск продолжительностью один календарный год в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования:

- 1) Педагогическим работникам, за исключением находящихся в отпуске по уходу за ребенком, длительный отпуск предоставлять на учебный год (с 1 сентября по 31 августа следующего года) без оплаты.
- 2) Определять очередность предоставления длительных отпусков по дате подачи заявления.
- 3) Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, длительный отпуск предоставлять вне очереди в сроки, указанные в их заявлении.
- 4) В случае превышения количества желающих получить длительный отпуск в следующем учебном году педагогам, подавшим заявление последними, предоставлять право перенести длительный отпуск на следующий учебный год.
- 5) Длительный отпуск на части не разделять.
- 6) Продлевать длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности и личного заявления женщинам, ушедшим в отпуск по беременности и родам в период их нахождения в длительном отпуске.
- 7) Присоединять длительный отпуск к очередному отпуску по личному заявлению педагогического работника.
- 8) Педагогическим работникам, работающим в Лицее по совместительству, длительный отпуск предоставлять в те же сроки, что и по основному месту работы, но не чаще чем раз в пять лет, без оплаты.
- 9) При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывать:
 - ✓ фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;
 - ✓ Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
 - ✓ Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца».

в соответствии с п.5 Приказа Минобрнауки РФ от 31.05.2016г. №644«Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.15. Для работающих по 6-дневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 6-дневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

Для работающих по 5-дневной рабочей неделе общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

5.17. Педагогическим работникам, привлекаемым к экспертизе практической деятельности других педагогов, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

1- 2 экспертизы- 1 календарный день;

3 – 4 экспертизы – 2 календарных дня

5 и более экспертиз - 3 календарных дня.

5.18. В целях сокращения и устранения избыточной отчетности педагогических работников признать за Лицеом право обладать автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом Лицея (ч.1 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.19. Составление педагогическими работниками отчетной документации определяется их должностными обязанностями.

5.20. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и их должностными инструкциями.

5.21. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), т. е. предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (пункт 5 части 3 статьи 47 Закона № 273).

5.22. Работодатель:

- предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими педагогическими работниками, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;

- обеспечивает свободный доступ педагогических работников к утвержденным рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право педагогических работников на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС.

5.23. Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) соответствуют Положению о рабочей программе учебного предмета, курса, дисциплин (модуля), разработанному Лицеом самостоятельно.

5.24. Рабочие программы учебных предметов, курсов должны содержать:

1) планируемые результаты освоения учебного предмета, курса;

2) содержание учебного предмета, курса;

3) тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы.

5.25. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка учащихся, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися (часть 6 статья 47 Закона № 273).

5.26. В должностные обязанности педагогических работников входит обеспечение сохранения жизни и здоровья учащихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в Лицео в период осуществления образовательного процесса, организуемые по графику. При выполнении указанных должностных обязанностей составление педагогическими работниками

какой-либо отчётности о кратковременных дежурствах в Лицее и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется. Дежурство педагогических работников по Лицею должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.27. Выполнение работы, не являющейся педагогической, и составление связанных с нею видов отчётной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

5.28. Работодатели руководствуются при определении функций классных руководителей в трудовых договорах с учителями локальным актом Лицея, не допуская расширения видов отчётной документации.

VI. Оплата труда.

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Лицея, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны исходят из того, что:

6.2.1. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей №1» (*приложение № 2*), локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

6.2.2. Фонд оплаты труда Лицея определяется исходя из установленного законом Курганской области «Об областном бюджете» на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на 1 учащегося в объёме, необходимом для обеспечения реализации государственного образовательного стандарта общего образования. Норматив на реализацию государственного стандарта рассчитывается с учётом районного коэффициента к заработной плате работников.

6.2.3. Зарплата работников Лицея (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.4. Зарплата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Лицее системой оплаты труда.

6.2.5. При введении отраслевой системы оплаты труда в Лицее условия оплаты труда включают в себя размеры должностных окладов, выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности педагогических работников.

6.2.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы,
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающейся ему за соответствующий период,
- о размерах и основаниях, произведённых удержаний,
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.2.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

6.2.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или 24%, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 года №579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утверждёнными приказом Министерства науки, высшей школы, технической политики РФ от 07.10.1992 года №611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями и по результатам специальной оценки условий труда.

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты компенсационного характера включают коэффициент специфики, который устанавливается для Лицея и даёт право работникам на повышение должностных окладов в связи с опасным для здоровья, особо тяжёлыми условиями оплаты труда и повышенными требованиями к профессиональной деятельности.

6.2.9. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 154 ТК РФ. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.2.10. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки (базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

6.2.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со ст.153 ТК РФ.

6.2.12. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени- сверхнормального числа рабочих часов за учётный период- оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.2.13. Оплата труда по совместительству производится исходя из должностного оклада ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Курганской области, а также положением об оплате труда работников, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором.

6.2.14. В Лицее доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется в соответствии со ст.151 ТК РФ.

6.2.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется в фонд стимулирования Лицея.

6.2.16. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. **Дни выдачи заработной платы – 10 и 25 числа каждого месяца.**

6.2.17. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.2.18. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

6.2.19. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Лицея, за ними сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.2.20. В целях стимулирования к увеличению наполняемости классов системой оплаты труда предусмотрено установление доплаты, учитывающей наполняемость классов, которая зависит от числа учащихся в классе.

Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников Лицея.

6.2.21. Учителям 1-4 классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, труда, информатики, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6.2.22. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.2.23. Администрация города Шадринска- учредитель Лицея централизует до 3% от фонда стимулирования работников Лицея для стимулирования руководителя Лицея на основании соответствующего положения, утверждённого учредителем Лицея.

6.2.24. Заработная плата руководителя Лицея устанавливается учредителем в соответствии с действующей в Лицее системой оплатой труда.

6.2.25. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера Лицея устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада руководителя в зависимости от уровня квалификации, профессионального образования заместителей, конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре.

6.2.26. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы; за заведование учебным кабинетом, мастерскими, лыжной и спортивной базами, клубом, костюмерной, актовым залом, за проверку тетрадей, за звания «Отличник просвещения», «Почётный работник образования», «Почётный работник физической культуры»; за окончание ВУЗа с дипломом с отличием молодым специалистом; и за некоторые другие виды вносятся в тарификационные списки в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей №1».

Совет по ОСОТ Лицея, в состав которого входит руководитель Лицея, руководители методических объединений, председатель ПК, член ПК (по согласованию), получая информацию о сумме фонда стимулирования для ежемесячного распределения, принимают решение о сумме средств стимулирования каждого работника.

6.2.27. В целях стимулирования деятельности классных руководителей устанавливается доплата за повышение значимости и качества воспитательной работы с учащимися в соответствии с ПНПО из расчёта 40 рублей за 1 учащегося.

6.2.28. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со ст.148 ТК РФ.

6.2.29. Заработная плата в полном размере сохраняется за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы.

6.2.30. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Лицея в соответствии с действующим законодательством.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации, аттестация педагогических кадров.

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.2. внедрять в Лицее персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и

достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

7.3. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

7.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ипотечных кредитов на его приобретение (строительство).

7.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о выплате единовременного пособия молодым специалистам, которое действительно в течении 3 лет с момента заключения с работником бессрочного трудового договора в порядке и размере, определённом городской программой «Поддержка молодых специалистов в социальной сфере в городе Шадринске на период 2015-2018 г.г.»

7.6. Организовать в Лицее общественное питание (столовые, буфеты для приема пищи).

7.7. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы и др.

7.8. *Аттестация педагогических работников:*

Работодатель обязуется:

7.8.1. Трудовой договор с руководителем Лицея учредитель заключает при наличии факта прохождения им соответствующей аттестации. В ином случае заключению трудового договора с руководителем Лицея должна предшествовать процедура аттестации в порядке и на условиях, определяемых учредителем, в том числе на соответствие требованиям, установленным квалификационной характеристикой. Оплата труда вновь назначенным руководителям определяется трудовым договором с учредителем.

7.8.2. При формировании состава аттестационной комиссии и экспертных групп должна быть исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые аттестационной комиссией решения.

7.8.3. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области, хранящиеся в личном деле педагогического работника, а также аттестационные материалы, находящиеся в аттестационных комиссиях, относятся к персональным данным педагогического работника и подлежат защите в установленном законодательством порядке.

7.8.4. Руководитель Лицея в начале учебного года издаёт распорядительный акт, в котором должен быть определён список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

7.8.5. Работодатель при направлении представления в аттестационную комиссию должен ознакомить с ним работника, дата проведения его аттестации не может быть назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работодателем работника с представлением.

7.8.6. Информация о дате, месте, времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.

7.8.7. работодатель должен обеспечить за счёт средств Лицея участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

7.8.8. Решение аттестационной комиссии о соответствии занимаемой должности с указанием её наименования оформляется протоколом и заносится в аттестационный лист педагогического работника. Аттестационный лист и выписка из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области хранятся в личном деле педагогического работника.

7.8.9. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

7.8.10. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида- до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

- 7.8.11.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа - первичной профсоюзной Лицея.
- 7.8.12.** В состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами профсоюза, в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Лицея, уполномоченный его решением.
- 7.8.13.** При невозможности участия представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Лицея, входящей в структуру Курганской областной организации профсоюза, в заседании аттестационной комиссии на подтверждение соответствия занимаемой должности работником- членом профсоюза (например, территориальная отдалённость, другие уважительные причины), первичная организация Профсоюза вправе решением выборного коллегиального органа уполномочить представителя выборного коллегиального органа Курганской областной организации Профсоюза на участие в данном заседании аттестационной комиссии.
- 7.8.14.** Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения занимаемой должности определяется работодателем с учётом мнения первичной организации профсоюза Лицея.
- 7.8.15.** Информация о сроках и условиях проведения аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к заявленной квалификационной категории, доводится до педагогического работника аттестационной комиссией в месячный срок со дня подачи заявления.
- 7.8.16.** Предельный период, в течение которого может проводиться аттестация педагогического работника, т.е. со дня её начала по графику до дня принятия решения аттестационной комиссией, не может превышать 2 месяцев.
- 7.8.17.** Педагогические работники могут претендовать на установление первой квалификационной категории без предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности.
- 7.8.18.** При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.
- 7.8.19.** Педагогические работники, уже имеющие высшую квалификационную категорию, срок действия которой не истёк, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.
- 7.8.20.** Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.
- 7.8.21.** Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее чем за 3 месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.
- 7.8.22.** Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям беременным женщинам, женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребёнком.
- 7.8.23.** Всесторонняя оценка профессиональных деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учётом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.
- 7.8.24.** Результаты участия учащихся во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся. Отсутствие возможностей участия учащихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

7.8.25. При аттестации педагогических работников с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности пед.работников, награждённых государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в пед.деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а также которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее 3 лет, осуществляется по результативности освоения учащимися образовательных программ и динамике их достижений.

7.8.26. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на первую и высшую квалификационные категории решением областной аттестационной комиссии освобождаются пед.работники, которые в межаттестационный период:

- награждены гос.наградами, получившие почётные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в пед.деятельности;
- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применяющие в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно- коммуникационные технологии и активно их распространяющие в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне.
- стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации;
- А также тренеры- преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира, победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно- спортивного воспитания Министерства образования и науки Российской Федерации;

7.8.27. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения фестиваля.

7.8.28. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации пед.работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённых приказом Министерства образования и науки РФ от 26.03.2010 года № 209, а также соответствие пед.работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации пед.работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённых приказом Министерства образования и науки РФ от 26.03.2010 года № 209;
- при переходе пед.работников из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение;
- при выполнении работником пед.работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности): (далее- смотри таблицу) :

| п\п | Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2 |
|-----|--|--|
| | 2 | 3 |

| | | |
|-----|---|--|
| 1. | Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности), методист, старший методист, тьютор |
| 2. | Учитель общеобразовательного учреждения (организации) | Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства. |
| 3. | Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства. |
| 4. | Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования | Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологии, инструктор по труду |
| 5. | Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| 6. | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| 7. | Учитель технологии (трудового обучения) | Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего) |
| 8. | Мастер производственного обучения | Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| 9. | Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель. |
| 10. | Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего) |
| 11. | Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, | Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования (включая |

| | | |
|-----|---|---|
| | концертмейстер | старшего), музыкальный руководитель |
| 12. | Старший воспитатель | Воспитатель, педагог дополнительного образования |
| 13. | Воспитатель | Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего) |
| 14. | Педагог дополнительного образования | Старший педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист, инструктор-методист |
| 15. | Старший педагог дополнительного образования | Педагог дополнительного образования, педагог - организатор |
| 16. | Педагог-организатор | Педагог дополнительного образования (включая старшего) |
| 17. | Педагог - психолог | Педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог - организатор |
| 18. | Социальный педагог | Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель, педагог - организатор |
| 19. | Методист | Старший методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор-методист (старший инструктор-методист), тьютор |
| 20. | Старший методист | Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, социальный педагог инструктор-методист (включая старшего), тьютор |
| 21. | Инструктор - методист | Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования |
| 22. | Старший инструктор - методист | Инструктор – методист, педагог дополнительного образования (включая старшего) |
| 23. | Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор-методист (включая старшего). |
| 24. | Тренер-преподаватель (включая старшего) | Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор-методист (включая старшего). |
| 25. | Инструктор по физической культуре | Педагог дополнительного образования (включая старшего). |
| 26. | Тьютор | Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, социальный педагог, методист (включая старшего). |

- 7.8.29.** Для пед.работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребёнком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливаются условия оплаты труда с учётом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года.
- 7.8.30.** Для пед.работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учётом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.
- 7.8.31.** В случае увольнения аттестационный лист и выписка из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области передаются пед.работнику под подпись.
- 7.8.32.** Пед.работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 7.8.33.** Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию, может пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). Решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника по новой должности.
- 7.8.34.** Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по должности более пяти лет и показывающий высокие профессиональные результаты, может претендовать на высшую квалификационную категорию по этой должности, подав заявление в аттестационную комиссию до истечения срока двух лет с момента установления первой квалификационной категории. Решение об установлении высшей квалификационной категории будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. 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 права заключить соглашение по охране труда (с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

8.2. Определить в смете на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда, использовать их на частичное финансирование мероприятий по охране труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять за счёт средств местного бюджета в порядке установленном нормативными правовыми актами местного самоуправления (ст. 226 ТК РФ).

8.3. Провести в Лицее специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

8.4. 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, оказанию первой помощи пострадавшим. Информировать работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. *Организовывать проверку знаний работников Лицея по охране труда на начало учебного года, а в последствии – в соответствии с перспективным планом и программой.*

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу в Лицей вводные инструктажи по гражданской обороне (постановление Правительства РФ от 19.04.2017 года №470)

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

8.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (*приложение №4*).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Лицея на 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).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в Лицее комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и администрации Лицея.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Обеспечивать за счет средств Лицея прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставлять работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

8.18. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

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

8.20. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

8.21. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

8.22. Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в Лицее.

8.23. Оплачивать уполномоченному профкома по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей средства из фонда стимулирования в соответствии с коэффициентом стимулирования.

8.24. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

Профком обязуется:

8.25. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда в Лицее.

8.26. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.27. Избирать уполномоченных по охране труда.

8.28. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.29. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Лицея.

8.30. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.31. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.32. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.33. Стороны находят необходимым не реже 1 раза в полугодие заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в Лицее, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

IX. Механизм социального партнёрства, гарантии прав профсоюзного органа и членов профсоюза.

9.1. Стороны договорились о том, что в своих действиях они будут руководствоваться действующим законодательством и настоящим коллективным договором. В соответствии со статьями 27 и 53 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель согласовывает проекты приказов по стимулированию труда работников, затрагивающих социально - экономические и трудовые интересы работников Лицея с профсоюзным комитетом.

9.2. Создавать условия для участия представителей профсоюзных органов в работе конференции, совещаний, собраний работников образования, по вопросам экономического и социального развития образования в городе, выполнения коллективного договора.

Работодатель обязуется:

9.3. признавать права и гарантии работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов и создавать условия для осуществления их деятельности в соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.4. признавать право профкома осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.5. учитывая социальную значимость и большой объём общественной работы, производить за счёт средств отчислений профсоюзных взносов ежемесячные выплаты председателю профкома и членам профкома в размере, установленном собранием трудового коллектива (ст.377 ТК РФ).

9.6. освобождать от работы для участия в работе конференций, семинаров, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы (1 раз в год не более 3 дней) с сохранением заработной платы по месту работы членов профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, и уполномоченных профсоюза по охране труда,.

9.7. допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 ТК РФ с руководителем профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и его заместителем в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, только с соблюдением порядка, установленного статьёй 374 ТК РФ.

9.8. предоставлять профкому всю необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития Лицея.

9.9. включать членов профкома в состав комиссий Лицея по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других создаваемых комиссий.

9.10. рассматривать с учётом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- *расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);*
- *привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);*
- *разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);*
- *запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);*
- *очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);*
- *установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);*

- применение систем нормирования труда (ст.160 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размер повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 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 работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные коллективным договором

9.11. рассматривать представления профкома о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленном законом срок и принимать меры по устранению нарушений в установленном порядке.

9.12. обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений.

9.13. сохранять средний заработок и освобождать от работы лиц, участвующих в переговорах по заключению Коллективного договора в качестве представителей сторон (до 3 дней).

Профком обязуется:

9.14. всемерно содействовать реализации коллективного договора в Лицее;

9.15. вносить в органы местного самоуправления предложения по совершенствованию оплаты труда работников Лицея и социальных гарантий. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

9.16. осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов членов профсоюза, в том числе и в судебных органах.

9.17. содействовать улучшению условий труда и оздоровления работников Лицея и их детей. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Лицея и его работников.

9.18. В соответствии со ст.5 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принимать необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профкома, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

9.19. Все вопросы, касающиеся деятельности выборных профсоюзных органов, должны рассматриваться на общем профсоюзном собрании, которому этот орган подотчётен.

9.20. периодически освещать в СМИ работу о действиях профкома Лицея по решению трудовых, социально-экономических вопросов и знакомить через них членов профсоюза с нормативными актами.

9.21. организовывать оздоровление работников Лицея в санаториях, санатории-профилактории за счёт средств горкома и Лицея.

X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Осуществляют совместно контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Примечание:

К коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Лицей №1».
2. Положение об оплате труда работников МБОУ «Лицей №1».
3. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
5. Соглашение по охране труда.
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
7. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью

27 (двадцать семь) листов

Директор МБОУ «Лицей № 1»
/О.Г. Степанова/

