Министерство общего и профессионального образования Свердловской области
Управление образования Березовского городского округа

**БЕРЕЗОВСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЛИЦЕЙ №3 «АЛЬЯНС»**

*623704, Свердловская область, г. Березовский, ул. Смирнова, д. 3А, тел.: 8(34369) 3-14-00*
*email: bgo_ou3@mail.ru*

Первичная
Профсоюзная организация
БМАОУ лицея№3 «Альянс»
Председатель
_____Павлова О.В.
«Альянс»

Утверждено
Приказ №-197-о от «27» декабря 2019г.

Директор БМАОУ лицея №3
_____Н.В. Иовик

# Коллективный договор
# БМАОУ лицея №3 «Альянс»
# 2019-2023 г.г.

Утвержден на общем собрании работников

протокол № 3 от 25.12.2019г.

## Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Березовского муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицея №3 «Альянс», (далее – Лицей), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищённости работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются РАБОТОДАТЕЛЬ в лице директора Березовского муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицея №3 «Альянс» (в дальнейшем ЛИЦЕЯ) Иовик Натальи Владимировны и РАБОТНИКИ, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее РФ) в лице председателя профсоюзного комитета Павловой Оксаны Викторовны.

1.4. Настоящий КД разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса (далее ТК) и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации, законов Российской Федерации, «О занятости населения в Российской Федерации», федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областных законов «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Свердловской области», «Об образовании в Свердловской области», Указа Губернатора Свердловской области «О внесении изменений в Указ Губернатора Свердловской области от 5 января 2000 года № 1-УГ «О развитии социального партнёрства в Свердловской области».

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переподготовки работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников лицея по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями профсоюзов работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015 – 2017 г.г., Соглашения между администрацией муниципального образования г. Екатеринбург, Управлением образования г. Екатеринбурга и организацией профсоюза Октябрьского района, а также руководствоваться едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников лицея. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить первичную

профсоюзную организацию, ее выборные органы, представлять их индивидуальные интересы во взаимоотношениях с директором при условии подачи письменного заявления в профсоюзный комитет и работодателю о ежемесячном перечислении 1 процента от их заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников лицея при выполнении вышеуказанного условия. В отношении работников, не являющихся членами профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет и директору, коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

1.8. Коллективный договор заключён на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлён на срок не более трёх лет.

1.9. Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действий или заключения нового коллективного договора.

1.9.1. Дополнения и изменения вносятся в коллективный договор на основе взаимной договоренности путем подписания представителями сторон дополнительных соглашений.

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

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

1.9.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления Лицеем непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения (по согласованию с) Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре ;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Лицея, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с Профкомом. Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Профком для согласования. Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает мотивированное решение о согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме. В случае, если Профком отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации. Без согласования Профкома данный

локальный нормативный акт не может быть принят.
1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профкома:
- Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ лицея № 110 (Приложение № 1);
- Положение об оплате труда работников лицея (Приложение № 2);
- Положение о распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников лицея (Приложение № 3);
- Положение о материальной помощи работникам лицея (Приложение № 4);
- Положение об организации работы по охране труда в лицее (Приложение № 5);
- Соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с Профкомом) (Приложение № 6);
- Положение о комиссии по охране труда (Приложение № 7);
- Положение об административно-общественном контроле по охране труда в лицее (Приложение № 8);
- Положение об уполномоченном по охране труда (Приложение № 9);
- Положение о порядке и условиях направления работников в служебные командировки (Приложение № 10);
- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты (Приложение № 11);
- Нормы обеспечения работников моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 12).
1.13. КД сохраняет своё действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, его реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.
1.13.1. При реорганизации Лицея в форме слияния, присоединения, разделения, выделения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.13.2. При смене формы собственности Лицея КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.13.3. При ликвидации Лицея КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.14. Коллективный договор состоит из основного текста и 12 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.
1. 15. Настоящий коллективный договор не ограничивает права в расширении объёма мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам. Стороны договорились:
1.16. В целях содействия развитию социального партнерства при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.
1.17. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора. Работодатель обязуется:
1.18. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.
1.19. Довести под роспись текст коллективного договора до всех работников общеобразовательного учреждения не позднее месяца после его подписания. Знакомить под роспись с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу в Лицей работников. Профком обязуется:
1.20. Разъяснять работникам положения коллективного договора.
1.21. Содействовать эффективной работе Лицея.
1.22. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам

общеобразовательного учреждения, являющихся членами профсоюза. 1.23. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в Лицее.

1.24. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

Работники обязуются:

1.26. В случае выполнения условий КД работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

## Раздел II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Лицея. Трудовой договор не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Приказ работодателя о приёме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу, до заключения трудового договора с работником, знакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом Лицея, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор с работником заключать 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.

2.6. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: - работа по должности в соответствии (ст. 47 Федерального Закона об образовании РФ) со штатным расписанием, профессией;

- конкретный вид поручаемой работнику работы;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада, доплаты).

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

2.8. Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.9. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускать только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Допускать изменение определённых сторонами условий трудового договора только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или численности обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы лицея, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.10. О введении изменений существенных условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работника уведомлять в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение условий трудового договора осуществляется по соглашению сторон трудового договора. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Лицее работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре

2.12. Устанавливать педагогическим работникам норму часов учебной (преподавательской) работы (учебную нагрузку), норму часов педагогической работы не ниже нормы за ставку заработной платы. Объём педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.13. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с Профкомом. Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.14. Знакомить под роспись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

2.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых лицей является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.16. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.17. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

2.18. О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.20. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с Профкомом должностные инструкции для каждого работника в соответствии с тарифно- квалификационными требованиями, Правилами внутреннего трудового распорядка.
2.21. Должностные инструкции для обеспечения соблюдения прав работников должны находиться на каждом рабочем месте и у заместителей директора.
Работники обязуются:
2.22. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией (ст. 48 Федерального Закона об образовании в РФ) и Уставом лицея.
2.23. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, должностную инструкцию, правила и инструкции по охране труда (ст. 47- 48 Федерального Закона об образовании РФ).
2.24. Создавать и сохранять благоприятный микроклимат в трудовом коллективе, уважать права друг друга.
2.25. Соблюдать нормы профессиональной этики педагогических работников согласно действующего законодательства об образовании, Устава лицея, Положения о соблюдении норм профессиональной этики.

## Раздел III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:
3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям по профилю педагогической деятельности (ст.197 ТК РФ, ст. 48 Федерального закона об образовании).
3.2. Повышение квалификации педагогических работников происходит в соответствии с планом повышения квалификации, согласованным с профсоюзным комитетом, с целью реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, и необходимостью профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Лицея.
3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются директором лицея на каждый календарный год с учетом мнения Профкома и перспектив развития Лицея. (ст. 196 ТК РФ).
3.4. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социально-экономических проблем.
Работодатель обязуется:
3.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников по профилю педагогической деятельности за счет средств работодателя не реже чем один раз в три года (ст. 47 Федерального закона об образовании РФ от 29.12.12 г).
3.6. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в 3 года в соответствии с Планом профессиональной подготовки работников Лицея, согласованным с Профкомом.
3.7. Ежегодно предусматривать выделение средств (в плане финансово-хозяйственной деятельности Лицея) на профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников (при наличии финансовых возможностей).
3.8. В первоочередном порядке для получения дополнительного профессионального образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.
3.10. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставлять возможность опережающей профессиональной переподготовки работникам для трудоустройства на новых рабочих местах.
3.11. В случае направления работника на повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.
3.12. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)
– Приложение № 10 (Положение о порядке и условиях направления работников в служебные командировки).
3.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной, заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ, ст. 173.1 ТК РФ. 3.14. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности лицея, по направлению органа управления образования, а также в других случаях (при наличии финансовой возможности). 3.15. Организовывать и обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством. 3.16. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения. 3.17. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет Лицея может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.
3.18. Основанием для выполнения п.п. 3.14 - 3.15 является: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.
3.19. При проведении аттестации на соответствие педагогических работников занимаемой должности или на квалификационную категорию в состав аттестационной комиссии включать представителя от профкома.
3.20. Для работы по самообразованию, получения дополнительного профессионального образования, для подготовки к учебным занятиям и подготовки к прохождению аттестации педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день

общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие. Профком обязуется:

3.21. Осуществлять контроль за соблюдением Порядка проведения аттестации педагогических работников Лицея.
3.22. При проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности или на квалификационную категорию представлять их интересы.

## Раздел IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Стороны договорились:
4.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в срок не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях (сокращениях) работников лицея - за три месяца (ст.82 ТК РФ). Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежит 10 и более процентов работников лицея в течение 90 календарных дней (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 гг.). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
4.2. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.
4.3. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать приём новых работников.
4.4. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.
4.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья.
4.7. 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 (Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 гг.) Стороны договорились: 4.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.
4.9. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4.10. Предоставлять 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, работникам:
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет,
- награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет;
- членам профсоюзного комитета,
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года.
4.11. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка, как правило, устанавливается в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.
4.12. 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.

**Профком обязуется:**

4.13. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.
4.14. Сохранять, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников лицея - членов профсоюза на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 3 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поисках работы.

Раздел V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны договорились:
5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется: - правилами внутреннего трудового распорядка, утверждённого директором лицея по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1),
- графиком сменности, составленным директором по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ),
- учебными расписаниями (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), устанавливающими начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем на основании санитарно-гигиенических требований по составлению расписания;
- годовым календарным учебным планом;
- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом лицея.
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными директором по согласованию с профсоюзным комитетом.
5.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы без нарушения образовательного процесса (в добавление к очередному отпуску согласно ст. 128 Трудового кодекса РФ):
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней (- ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней (ст. 128 ТК РФ),
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- иные случаи рассматриваются руководителем лицея индивидуально.

Работодатель обязуется:

5.3. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 47 Федерального закона об образовании РФ).

5.4. Установить продолжительность рабочего времени в соответствии с учебной нагрузкой на основании тарификации. Продолжительность рабочего времени работников – не более 40 часов в неделю, педагогических работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), за работу во вредных и опасных условиях труда - не более 36 часов в неделю и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.5. Конкретную продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливать в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Согласно ст.108 ТК РФ установить перечень должностей, которым перерыв для отдыха и питания предоставить невозможно, а также определить время и место приема пищи и отдыха для этих работников (учителя и воспитатели питаются с классами во время организованного приема пищи), а также в перемены. Обеспечить продолжительность непрерывного еженедельного отдыха не менее 42 часов (ст.42 ТК РФ).

5.6. Составлять расписание занятий с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность занятий и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более двух часов в день.

– При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составлять по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух.

– Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы лицея (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями, - методическая, организационная, диагностическая, и др. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в лицее. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В

зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
5.9. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
5.10. Комплектование (ознакомление с учебной нагрузкой, другими видами педагогической работы: внеурочная деятельность, факультативная и др. работа) завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения её объёма на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч.2 ст. 74 ТК РФ.
5.11. При установлении учебной нагрузки на новый год учителям, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах.
5.12. При возложении на учителей лицея, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.
5.13. При выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком, либо иного отпуска, устанавливать ему учебную нагрузку в объёме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объёме с его письменного согласия. Другим учителям переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством 5.14. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 года, либо ином отпуске (творческом отпуске без сохранения заработной платы), при распределении её на очередной учебный год - на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.
5.15. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы лицея, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. Привлекать педагогических работников к дежурству в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
5.16. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливать в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем; - по просьбе беременной женщины,
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет,
- по просьбе одного из родителей опекуна, попечителя, законного представителя) , имеющих ребенка-инвалида до восемнадцати лет,
5.17. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления (ст. 258 ТК РФ).
5.18. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ), по письменному распоряжению директора только с письменного согласия работников с учетом ограничений и гарантий,

предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.19. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению директора.

5.20. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника предоставить ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.21. Привлекать работников лицея к выполнению работы, не предусмотренной Уставом лицея, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника только при наличии дополнительного соглашения к трудовому договору о выполнении непредусмотренной работы и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.22. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст.95 ТК РФ).

5.23. Время каникул в течение учебного года, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.24. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.26. Привлекать к работе в школьном летнем оздоровительном лагере всех педагогических работников, согласно их учебной нагрузке. Учителя, принимающие экзамены, должны выработать учебную нагрузку в оздоровительном лагере в свободные от экзаменов дни. От работы в оздоровительном лагере освобождать классных руководителей выпускных классов.

5.27. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев - перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

5.28. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

- Очерёдность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- График отпусков своевременно доводить под роспись до сведения всех работников.
- График отпусков составлять на основании согласий работников.

5.29. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпуска по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почётный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.30. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на льготное предоставление отпуска:

- работникам моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работникам, имеющим ребёнка-инвалида до 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание, - участникам военных конфликтов,
- работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

5.31. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

5.32. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" продолжительностью 56 календарных дней, для остальных работников – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.33. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производить с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин (ст.125 ТК РФ).

5.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый директором лицея с учетом пожеланий работника в случаях:
временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных ТК, локальными нормативными актами.

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

5.36. По возможности предоставить работнику по его заявлению отпуск вне графика (без нарушения образовательного процесса) в случае получения работником путёвки для лечения, по семейным обстоятельствам.

5.37. Педагогическим работникам лицея не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 N 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

5.38. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного

выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).
5.39. Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы (могут устанавливаться за счёт бюджетных и внебюджетных средств):
- при рождении и усыновлении ребёнка отцу - 3 дня,
- при вступлении в брак работника - 3 дня, - по случаю смерти близких родственников - 3 дня,
- на юбилей - 1 день,
- имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября),
- имеющим одного ребёнка до 14 лет - 1 день,
- имеющим двух детей до 14 лет, - 3 дня, - имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 3 дня,
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет – 3 дня,
- лицам, не имеющим в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня,
- библиотекарям в соответствии с письмом Министерства общего и профессионального образования РФ от 14.01.98. № 06-51-2/27-06 - 12 дней:

5.40. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.41. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- работникам в случаях регистрации брака – до 5 календарных дней;
- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику при вступлении в брак его детей — 2 дня,
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 дней,
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 дней,
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам - до 5 дней.
Профком обязуется:
5.42. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников.

## Раздел VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:
6.1. Директор лицея разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом: (в соответствии с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 гг.)
- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 2);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение № 3);

- Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 4). В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа.

6.2. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и результатов аттестации. Основными критериями при проведении аттестации считать квалификацию работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитывать квалификационные требования по общеотраслевым должностям, специфическим для работников сферы образования. Утвердить график проведения аттестации.

6.3. Лицей в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

6.4. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда работников МАОУ лицея № 110 (Приложение № 2).

6.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с «Положением об оплате труда работников БМАОУ лицея №3 «Альянс».

6.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда работникам БМАОУ лицея №3 «Альянс» (Приложение № 3) за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников лицея, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

6.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов. Директор принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников. Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в Положение об оплате труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.8. Ежегодно утверждать штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере среднего заработка. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ). Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.10. В случае простоя не по вине работника работодатель начисляет и выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, по причинам, не зависящим от работодателя и

работника. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности лицея по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора (соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 гг.)..

6.11. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) (Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 гг.,).

6.12. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии лицей может устанавливать надбавки к окладу работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.13. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.14. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

6.15. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 6.14.

6.16. В состав комиссий по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по распределению учебной нагрузки включать представителя Профкома.

6.17. Директор по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности) в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ, не менее 4 % оклада (должностного оклада). На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее.

6.18. При осуществлении Лицеем приносящей доход деятельности решение о распределении дохода принимается руководителем организации по согласованию с Профкомом.

6.19. Считать важным создание в Лицее системы наставничества. Предусматривать в Положении об оплате труда работников МАОУ лицея № 110 доплату педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10% оклада (должностного оклада), ставки.

6.20. Основанием для выполнения п.п. 6.10.

- 6.20 является Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований

Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

6.21. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы, установленными окружным управлением образования, являются 11 и 26 число каждого месяца путем перечисления денежных средств на счет работника в Екатеринбургском Муниципальном банке (или ином указанном работником банке). Конкретный размер аванса установить в размере 40% от заработной платы.

6.22. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.23. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаемые Положением об оплате труда работников БМАОУ лицея №3 «Альянс» не могут противоречить действующему законодательству.

6.24. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления. 6.25. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника. 6.26. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы):

1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой. 6.27. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца до наступления изменений (ч..2 ст. 74, 162 ТК РФ).

6.28. Своевременно и по целевому назначению использовать средства, перечисляемые общеобразовательному учреждению на выплату заработной платы, отпускных, гарантий и компенсаций, производить выплаты согласно установленным срокам.

6.29. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.

6.30. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.31. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.32. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить под роспись до сведения работников.

6.33. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохранять повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы), установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в лицее системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию до достижения ими пенсионного возраста.

6.34. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории педагогическому работнику сохранять повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы) установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в лицее системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям; - окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; - если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников лицея;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6.35. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 г. № 276, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины).

6.36. Выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу (ставке заработной платы) устанавливать повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в лицее системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

6.37. Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождение в отпуске по беременности и родам,
- в отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

6.38. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

6.39. Выпускникам среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в общеобразовательное учреждение на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области.

6.40. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

6.41. Основанием для выполнения п.п. 6.34-6.40 является Соглашение между Министерством общего профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

6.42. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

6.43. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель лицея.

6.44. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать учителей и других педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников лицея в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

6.45. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно п. 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.

6.46. Руководитель общеобразовательного учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается. В лицее

специальная оценка условий труда проведена 2017 году, по её результатам в лицее нет рабочих мест с вредными и опасными условиями по труду.

6.47. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

Профком обязуется:

6.48. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.49. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов лицея по оплате труда.

6.50. Осуществлять контроль за установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленной системой оплаты труда в лицее.

6.51. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

## Раздел VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Стороны обязуются:

7.1. Считать охрану труда и здоровья работников Лицея одним из приоритетных направлений деятельности. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств (в том числе обучение работников по охране труда, на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств) совместно с профсоюзным комитетом. (Соглашение по охране труда на 2017гг. (Приложение № 6). Организовать контроль за выполнением соглашения.

7.2. Создать совместную комиссию (приказ Минздравсоцразвития № 412н от 24.06.14) между администрацией и профсоюзной организацией по охране труда, в состав которой на паритетных началах будут входить члены профкома (Положение о комиссии по охране труда. Приложение № 7). Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников (Положение о работе уполномоченного по охране труда.- Приложение № 9).

7.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в лицее и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области (Положение об организации административно-общественного контроля – Приложение № 8). Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в Лицее, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда.

Работодатель обязуется:

7.4. В соответствии с Трудовым законодательством 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 заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, стоимости их осуществления и ответственных должностных лиц (Приложение № 6).

7.5. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий труда.
7.6. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7% суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2% от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2015-2017 годы.
7.7. Обеспечить целевое использование средств на охрану труда.
7.8. Обеспечивать за счёт средств Лицея:
7.8.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек. Прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;
7.8.2. организацию и проведение:
1) необходимых вакцинаций работникам бесплатно;
2) дополнительных вакцинаций за счёт собственных средств работников.
7.8.3. сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников в соответствии с действующими нормами (Нормы выдачи средств индивидуальной защиты работников - Приложение № 11), а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением (Нормы выдачи смывающих (обезвреживающих) средств - Приложение № 12);
7.8.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В лицее: дополнительный оплаченный отпуск предоставляется библиотекарю (основание: письма МОиПО РФ от 14.01.98. № 06-51-2/27-06 - 12 дней).
7.9. 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, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, алгоритму действий при экстренной эвакуации из здания, своевременному оформлению документации для группы учащихся при посещении мероприятий (экскурсии, выставки, спектакли) за пределами школьного здания.
7.10. Пройти обучение по охране труда и проверку знаний руководителю и всем категориям работников в соответствии с «Порядком обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников организаций». Организовывать обучение и проверку знаний работников Лицея по охране труда (один раз в три года). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.
7.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Лицея.
7.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от

несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

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

7.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73 и вести их учет.

7.15. 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, предусмотренном действующим законодательством.

7.16. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по всем должностям, профессиям и по всем видам выполняемых работ по согласованию с Профкомом (ст. 212 ТК РФ). Осуществлять пересмотр инструкций по охране труда не реже чем один раз в пять лет.

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

7.18. Организовать работу по охране труда и безопасности труда в соответствии со специальной оценкой условий труда.

7.19. Провести специальную оценку условий труда (ранее - аттестация рабочих мест) в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013 г. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки труда в обязательном порядке включать представителей Профкома, в том числе и уполномоченного по охране труда.

7.20. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

7.21. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с Профкомом 2 раза в год (в мае, декабре текущего года).

7.22. Выполнять представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности

7.23. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Лицее. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.24. Оборудовать помещение (учительскую) для отдыха работников Лицея.

7.25. Выдачу средств индивидуальной защиты регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

7.26. Не реже 1 раза в шесть месяцев проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми

поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.27. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава Профкома и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

7.28. Информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации, пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в Лицее в уголке охраны труда.

7.29. Организовать в Лицее проведение трёхступенчатого административно общественного контроля (Положение об организации административно-общественного контроля по охране труда – Приложение № 8).

7.30. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

7.31. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

7.32. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием по итогам работы комиссии по охране труда (либо комиссии по расследованию несчастных случаев) при участии профкома.

7.33. В случае смерти работника учреждения оказать материальную помощь его семье в размере среднемесячной заработной платы из фонда заработной платы. Профком обязуется:

7.34. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

7.35. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда, за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

7.36. Содействовать созданию комиссии по охране труда в Лицее, выборам уполномоченного лица по охране труда от профсоюзного комитета.

7.37. Принимать участие в работе комиссии по охране труда. Результаты работы комиссии по охране труда вносить в Журнал по охране труда своевременно.

7.38. Участвовать в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости, в проведении совещаний и обучающих мероприятий по охране труда. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда. Не реже 2 раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда. Информацию о выполнении Соглашения по охране труда доводить до сведения работников на общем собрании работников.

7.39. Оказывать помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, на социальные льготы. Оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда. Ходатайствовать об организации обучения работников по охране труда.

7.40. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда. Помогать в оказании бесплатной юридической помощи через Райком профсоюза.

7.41. Принимать участие в работе комиссий:

- по проведению специальной оценки условий труда,
- в административно-общественном контроле,
- по обучению и проверке знаний требований охраны труда;
- по расследованию несчастного случая,

- по приёмке образовательного учреждения к новому учебному году.
7.42. Предъявлять требования к руководителю Лицея о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
7.43. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Лицея.
7.44. Обеспечивать участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым или смертельным исходом с работниками и обучающимися.
7.45. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе, договариваться с руководителем о проведении мероприятий по профилактике эмоционального выгорания учителей:
- семинары, мастер-классы, тренинги с психологом;
- проведение интерактивных игр, квестов для сотрудников Лицея,
- проведение праздничных мероприятий;
- реализация культурно-образовательной программы с целью расширения кругозора и отдыха (поездки по Свердловской области, по стране),
- коллективное посещение театров, музеев, выставок и др.
7.46. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников Лицея, проводить дни здоровья;
7.47. Ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников Лицея в санатории-профилактории
7.48. Оказывать работникам лицея помощь в оздоровлении их детей:
- проводить разъяснительную работу с работниками Лицея по летнему оздоровлению, санаторно-курортному лечению их детей;
- помогать в сборе документов для летнего оздоровления детей, санаторно-курортного лечения. Работники обязуются:
7.49. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
7.50. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
7.51. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся.
7.52. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.
7.53. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## Раздел VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились:
8.1. Содействовать в предоставлении работникам ОУ путёвок на оздоровление в санатории-профилактории. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утверждённому графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимых для лечения и отдыха по этой путёвке. При выделении работнику путёвки в санаторий или профилакторий работодателем предоставляются дни для лечения по данной путевке без нарушения образовательной деятельности. По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.
8.2. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профсоюзным комитетом.
8.3. Материальная помощь работникам Лицея оказывается в соответствии с локальными нормативными актами.

8.4. Работодатель обеспечивает возможность получения горячего питания работниками в столовой Лицея. Работодатель обязуется:
8.5. Сохранять систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией «Центр бухгалтерского и материально-технического обеспечения образовательных учреждений города Екатеринбурга Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Октябрьского района города Екатеринбурга».
8.6. Отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу работников производить только на основании их личного заявления в профком.
8.7. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.
8.8. Премировать юбиляров, работающих в образовательном учреждении, в честь 50, 60, 65,70, 75-летия и т.д. за многолетний педагогический труд (из стимулирующей части фонда оплаты труда).
8.9. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применять единовременное премирование работников из стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом:
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области.
8.10. Добиваться выделения для детей сотрудников лицея:
- подарков к Новому году, билетов на новогодние ёлки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.
8.11. Оказывать материальную помощь (при наличии финансовых средств):
- многодетным семьям;
- ветеранам;
- пенсионерам и инвалидам;
- в связи со смертью близких родственников;
- в случае смерти самого работника
— оказать помощь его семье, - на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем учреждения;
- на День свадьбы;
- на рождение ребенка;
- в связи с тяжёлым материальным положением в семье,
- в связи с тяжёлым заболеванием (операцией),
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.
8.12. Ходатайствовать о предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, о предоставлении жилых помещений государственного специализированного жилищного фонда Свердловской области (Закон «Об образовании Свердловской области» от 15.07.2013. № 78-03).
Профком обязуется:
8.13. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём (программы строительства жилья для бюджетников за счёт собственных средств).
8.14. Организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками лицея и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, праздничные мероприятия в лицее, поездки на базы отдыха, поездки по области, по стране по культурно-образовательной программе).

8.15. В случае участия работников в областных, городских, районных соревнованиях (спартакиадах), профессиональных конкурсах освобождать их от работы на время участия в данных мероприятиях с сохранением среднего заработка.
8.16. Оказывать помощь в оформлении документов:
1) на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (Закон об образовании Свердловской области; от 15.07.2013. № 78-03).
2) на получение льготного налогообложения сотрудникам, имеющим детей.
3) на получение налогового вычета за истёкший год в связи с лечением, обучением (себя и детей), покупкой жилья.
4) помощь в сборе документов на звание «Ветеран труда».
8.17. Оказывать помощь в получении полиса ОМС, его смене каждому работнику и членам его семьи.
8.18. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, выдавать заверенную копию карты аттестации рабочих мест за всё время работы в соответствующих условиях.
8.19. Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.
8.20. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов профсоюза в установленном в профсоюзе порядке.
8.21. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в трудовой и профсоюзной деятельности.

## Раздел IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Стороны договорились:
9.1. Выступать партнёрами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.
9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников лицея в соответствии с полномочиями, предусмотренными уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ: членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ на основании личных заявлений работников.
Работодатель обязуется:
9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
9.4. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ,

с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ). Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в организации комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, средств, идущих на социальную поддержку работников.

9.6. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения образовательного учреждения за счет средств бюджета, внебюджетных средств, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам (п. 8.3.3. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы).

9.7. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзом прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.8. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет районной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом (п. 8.3.5. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы).

9.10. Предоставлять Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой

работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.11. Установить ежемесячные выплаты стимулирующего характера за выполнение функций координатора:

- работнику Лицея, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере не менее 20 % оклада (должностного оклада) (ст. 377 ТК РФ);
- уполномоченному по охране труда надбавку в размере 10 % размера оклада (должностного оклада). Основанием для выполнения п.9.11 коллективного договора является п. 8.3.6. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы.

9.12. Членов профкома включать в состав комиссий Лицея:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации;
- по аттестации педагогических работников;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по охране труда; - по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- и другие.

9.13. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, учитывается мотивированное мнение Профкома;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ):
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ):
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

9.15. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.17. Содействовать реализации областного, городского Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.18. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.19. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

9.20. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Лицея, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

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

9.22. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию педагогических работников на новый учебный год, по тарификации, по аттестации педагогических работников, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в комиссии по охране труда, в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, и других.

9.23. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Лицея.

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

9.25. Совместно с администрацией Лицея осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий по охране труда в учреждении.

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

9.27. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Лицея, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.28. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

9.29. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

9.30. Проводить работу по летнему оздоровлению детей работников и санаторно-курортному лечению работников учреждения.

9.31. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление сотрудников учреждения в санатории - профилактории в иные санатории (по возможности).

9.32. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с работниками и их детьми.

9.33. Из средств первичной профсоюзной организации Лицея оказывать материальную помощь членам профсоюза.

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

9.35. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

9.36. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

9.37. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.38. Содействовать в оказании членам профсоюзной организации бесплатной юридической помощи со стороны районного и областного комитетов профсоюза работников образования и науки

## X. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров». 10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

10.3. Работодатель по предложению профкома обязуется создать комиссию по трудовым спорам утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## Раздел XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.3. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора, осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и ежегодно о результатах контроля на Общем собрании работников.

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

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

11.6. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством. 11.7. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива. 11.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действуют в течение 3-х лет.

11.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного.

## ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка 2. Положение об оплате труда работников учреждения, в том числе Положение о доплатах и надбавках из специальной части фонда

оплаты труда (или из надтарифной части ФОТ для учреждений, в которых действует тарифная система оплаты труда).

3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. Положение о материальной помощи работникам лицея.

5. Положение об организации работы по охране труда в лицее.

6. Соглашение по охране труда.

7. Положение о комиссии по охране труда.

8. Положение об организации административно-общественного контроля по охране труда.

9. Положение о работе уполномоченного лица по охране труда от профсоюзного комитета.

10. Положение о порядке и условиях направления работников в служебные командировки

11. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты

12. Нормы обеспечения работников моющими и обезвреживающими средствами