Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 1 им. академика Б.Н. Петрова» города Смоленска
(МБОУ «Лицей № 1 им. академика Б.Н. Петрова»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 1 им. академика Б.Н. Петрова» города Смоленска (МБОУ «Лицей № 1 им. академика Б.Н. Петрова») на 2025-2027 годы

От работодателя:
Директор МБОУ «Лицей № 1
им. академика Б.Н. Петрова»

_____ Г.А.Моисеенков

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Лицей № 1
им. академика Б.Н. Петрова»

_____ Е.М.Тулева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду_____
(указать наименования органа)

Смоленское областное государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Смоленска» ЗАРЕГИСТРИРОВАНО «11» 12 2024 рег. № 63/15

Регистрационный № _____ от «_____»_____202_____
Руководитель органа по труду_____
(должность, Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками МБОУ «Лицей № 1 им. академика Б.Н. Петрова» (далее Лицей) в целях обеспечения социальных и трудовых прав и профессиональных интересов работников Лицея, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания благоприятных условий деятельности Лицея. Договор направлен на выполнение требований законодательства о труде и требований, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 25.12.2023г.;
- Законом «Об образовании в Смоленской области» от 31.10.2013 N 122-з
- Региональным отраслевым соглашением между Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 13 января 2023 года на 2023–2025 годы;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Лицее.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя - директора МБОУ «Лицей № 1 им. академика Б.Н. Петрова» Моисеенкова Григория Александровича;
- работники Лицея, в лице их представителя – первичной профсоюзной организацией МБОУ «Лицей № 1 им. академика Б.Н. Петрова» (далее – профком), от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации Тулева Елена Михайловна.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Лицея, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи. 30,31 ТК РФ).

1.6. Взаимодействие директора Лицея с профкомом осуществляется посредством учета мнения профкома: консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получения информации от работодателя 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, внесение предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии Устава Лицея; участие в разработке и принятии Коллективного договора и др.

1.7. С учетом мнения профкома производится принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права с целью защиты интересов работников:

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- График отпусков.
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Должностные инструкции по охране труда.

- Положение об оплате труда работников.
- Положение «О распределении фонда экономии оплаты труда»
- Положение «О распределении выплат компенсационного характера, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников»
- Положение «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда»

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Всех вновь поступающих на работу с текстом Коллективного договора знакомит работодатель до заключения трудового договора.

1.9. Данный Коллективный договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Смоленской области и другими нормативно-правовыми актами.

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

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

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

1.13. При ликвидации Лицея Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности. (статья 44 ТК РФ). При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников Лицея. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников Лицея по сравнению с законодательством Российской Федерации. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Лицея по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работника по сравнению с установленным Коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют своё действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.17. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключается сроком на 3 года.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, Уставом Лицея, правилами внутреннего трудового распорядка, отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим ТК РФ, Отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

2.3. Трудовой договор с работниками Лицея заключается, как правило, на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в статье 59 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При приёме на работу работник предоставляет работодателю

- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке (увольняемые из рядов Вооружённых Сил РФ - военный билет),
- общегражданский паспорт,
- справки о прохождении обязательных медицинских осмотров (медицинскую книжку),
- справку из УМВД РФ о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования,
- документ об образовании — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

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

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключён только при наличии оснований, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ. Кроме случаев, предусмотренных ст.70 ТК РФ, не устанавливается испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.6. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных актов Лицея.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, доплаты и надбавки и др. Работодатель должен ознакомить работника до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки меньше или больше нормы часов за ставку заработной платы оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Лицея по согласованию с профкомом.

2.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих

изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) , а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

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

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

При определении должностных обязанностей работников руководитель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи195.3 ТК РФ, принимая решения с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации.

При заключении трудовых договоров в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками Лицея избыточной документации необходимо руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минпросвещения России и Профсоюза:

- в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: разработка рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля; ведение электронного журнала учета успеваемости; журнала учета внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность); составление характеристики на обучающегося (по запросу);

- в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в составлении программы учебных занятий; составление планов учебных занятий; ведение электронного журнала;

- в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: ведение электронного журнала; составление плана работы классного руководителя;

На педагогического работника с его согласия приказом директора школы могут возлагаться функции классного руководителя.

Функциональные обязанности по классному руководству определяются локальным нормативным актом организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Лицея, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Лицее и относящимися к трудовой функции работника.

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

III. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

3. Стороны договорились:

3.1. Уведомлять выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

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

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

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

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

3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

3.5. Стороны договорились, что:

3.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также в следующей последовательности:

- работники с более высоким уровнем квалификации и профессионализма: имеющие ученую степень, более высокую квалификационную категорию, полученную в ходе аттестации, прошедшие курсы повышения квалификации в течение последних трех лет;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном Лицее;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- члены профсоюза;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее 3 лет;
- участники боевых действий в Афганистане, Чечне, ликвидаторы Чернобыльской аварии, участники СВО;
- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- лица, не имеющие дисциплинарных взысканий.

3.5.2. Высвобожденным 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.

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

3.5.4. Выплата двухнедельного выходного пособия, при наличии фонда экономии по фонду оплаты труда, кроме случаев, предусмотренных законодательством (статья 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, статьи **77** ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, статьи 77 ТК РФ).

3.5.5. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

3.5.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предусмотреть необходимые средства для обеспечения профессиональной переподготовки или повышения квалификации педагогических работников Лицея не реже чем 1 раз в три года.

4.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Лицея, по направлению Лицея или органов управления образования, а также в других случаях).

4.2.6. Если работник получает второе образование по собственной инициативе, предоставлять отпуск без содержания на период сессии.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ), для остальных работников – 40 часов в неделю.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Уставом Лицея, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий.

5.2.1. Режим рабочего времени педагогических работников складывается из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка

5.3. В Лицее учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3.1. Директор Лицея должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала нового учебного года.

5.3.2. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, осуществляющим преподавательскую деятельность помимо основной работы (директору Лицея, его заместителям и др.), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических центров) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, что учителя, для которых Лицей является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

5.3.3. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Лицея, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов-комплектов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.3.4. При установлении учителям, для которых Лицей является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.3.5. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 5.3.3. настоящего раздела. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Лицее работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

5.3.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

- 5.3.8. Работодатель производит тарификацию педагогических работников, обучающих длительно болеющих детей на дому на учебный год. (Региональное отраслевое соглашение между Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам

молодежи и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 13 января 2023 года на 2023–2025 годы);

5.4. При составлении расписания уроков по возможности учитывается рациональное использование рабочего времени учителя. При наличии перерывов в два и более академических часа в день, учителям предусматривается компенсация свободным временем (1 день за полугодие, 2 дня за учебный год) в каникулярный период.

5.4.1. Расписание учебных занятий, разделение рабочего времени на части, при наличии производственной необходимости, производится с учетом письменного мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5.4.2. Педагогическим работникам, часовая учебная нагрузка которых не превышает 20 часов, по возможности предоставляется один день свободный от нормируемой части рабочего времени в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4.3. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Лицея (заседания педсовета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией.

5.5. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Лицея, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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

Во время каждых каникул для повышения профессионального уровня учителя может устанавливаться 1 методический день.

5.6. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.7. Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурству по Лицею. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника. Время дежурства считается рабочим и обязательным для нахождения на определённых местах дежурства.

Работодатель в праве по согласованию с профкомом предоставить педагогическим работникам за эффективное дежурство по Лицею в течение учебной четверти 1 день с сохранением заработной платы в каникулярное время.

Дежурство классного руководителя по Лицею со своим классом предусматривает использование для этого методического дня учителя.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана и т.д.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- для лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников Лицея к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

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

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

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Лицея и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- при выполнении работником государственных обязанностей;

и других случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

5.13. При предоставлении ежегодного отпуска всем работникам Лицея за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

5.14. Работники, принятые по совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 7 календарных дней) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

5.15.2. Предоставлять при наличии собственных средств, средств учредителя дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- вступление работника (детей работника) в брак – 2 дня;
- при рождении ребенка в семье (отцу)– 1 день;
- проводы сына, мужа в армию – 2 дня;
- смерть близких родственников (дети, муж, жена, родители), исполнение традиционных ритуалов: 9 дней, 40 дней – по 1 дню (всего 3 дня);
- на похороны родственников (братья, сестры, родители мужа, родители жены, бабушки, дедушки) – 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день.

5.15.3. Предоставлять при наличии собственных средств, средств учредителя дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярный период:

- за длительный непрерывный стаж работы в Лицее:
  до 10 лет - 2 дня;
  до 20 лет - 3 дня;
  от 20 лет - 4 дня
- работникам за ненормированный рабочий день – до 6 календарных дней.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- ветеранам Великой Отечественной войны, участникам боевых действий в Афганистане, Чечне, ликвидаторам Чернобыльской аварии, участникам СВО - 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- членам профкома - 1 день.

5.15.4. Предоставлять педагогическим работникам по заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Лицея (статья 335 ТК РФ).

5.16. Все работники Лицея имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ (с учетом режима работы Лицея).

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

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

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с Федеральным и региональным законодательством.

6.2. Заработная плата работников включает в себя:

- оплату труда, исходя, из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты компенсационного характера;
- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- стимулирующие выплаты.

6.3. Размер должностного оклада и компенсационных выплат в обязательном порядке указываются работодателем в трудовом договоре.

6.4. Размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Лицеем в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профкома и закрепляются в форме Положений.

6.5. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 числа каждого месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний.

6.6. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

6.7. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Лицее, или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования, со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

- при окончании действия квалификационной категории.

6.8. Оплату труда работников Лицея, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставками) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

Размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в каждом отдельном случае на основании Коллективного договора и трудового договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

До проведения специальной оценки условий труда устанавливать соответствующим работникам Лицея гарантии (дополнительный отпуск, повышенный размер оплаты труда, сокращенное рабочее время), установленные по результатам специальной оценки условий труда. В случае если специальной оценки условий труда не проводилось, то указанные гарантии работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по ранее действовавшим условиям.

6.9. Оплату замещения уроков производить не ниже, чем по тарификации, независимо от срока замещения.

6.10. Производить тарификацию педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение больных детей на дому на учебный год (с 01 сентября текущего года по 31 мая следующего года, за исключением учащихся 9, 11 классов – по 25 июня следующего года).

- 6.11. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемые в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме. (Региональное отраслевое соглашение между Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 13 января 2023 года на 2023–2025 годы);

6.12. Оплату работы в ночное время производить в размере 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.

6.13. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ при условиях догрузки до установленной нормы часов

другой педагогической работы (ведение кружков, в том числе предметных, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, внеурочная работа по физическому воспитанию) кроме случаев их личного согласия.

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

6.14. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

6.15. В смете расходов на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;
- оплату замены сторожей во время отпусков;

оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам и др., что предусматривается Положением о порядке использования средств экономии по фонду оплаты труда Лицея, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации.

6.16. Компетенцию Лицея по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать согласно Положению «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда».

VII. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ.

7.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Лицея, реорганизации, а также сокращением численности или штата, рассматриваются работодателем с участием профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях, предусмотренных статьей 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

7.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией Лицея, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца.

7.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в Лицей в случае появления вакантных рабочих мест.

7.4. Критерием массового высвобождения работников в Лицее является увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией Лицея, а также сокращением численности или штата, директор своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности или штата.

7.5. При проведении аттестации педагогических работников:

- продлевать срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет; в длительном, сроком до одного года, отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию, работникам,

возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией Лицея;

- учитывать квалификационную категорию, установленную по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях учитывать квалификационную категорию в случае совпадения профиля работы (должности);
- учитывать квалификационную категорию работника, переехавшего из стран СНГ, ДНР, ЛНР, Херсонской и Запорожской областей при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случае совпадения профиля работы.

7.6. Работодатель осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии дополнительные меры по социальной защите работников:

- оказание материальной помощи работникам Лицея;
- доплаты за работу, не входящую в круг функциональных обязанностей;
- поощрение работников к юбилейным датам и календарным праздникам.

7.7. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Лицее (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 1 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (статья 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии Лицея (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Лицея, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.8. Производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Лицея (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Лицея, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 статьи 336 ТК РФ).

7.9. Производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение выплат, доплат, надбавок и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

7.10. Производится с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72^2 ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.11. Работодатель предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы.

7.12. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в Лицее совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, Коллективным договором.

7.13. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных Коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, предусмотренном законодательством.

VII. ГАРАНТИИ СВЯЗАННЫЕ С ПЕРЕВОДОМ НА ВРЕМЕННУЮ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ

7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

7.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

7.2. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются следующие гарантии:

7.2.1. Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.2.2. Работодатель по возможности обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу, необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

7.2.3. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работников, временно переведенных на дистанционную работу, в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

VIII. ОХРАНА ТРУДА.

8.1. Директор Лицея:

8.1.1. Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 212,214 ТК РФ).

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и обеспечению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Соглашении по охране труда.

8.1.2. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда в Лицее, создает и укрепляет службу охраны труда. Оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с приказом Минтруда России от 17.12.2021 №894.

8.1.3. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств Лицея.

8.1.4. Обеспечивает проведение в Лицее специальной оценки условий труда с последующей сертификацией один раз в 5 лет.

8.1.5. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.

8.1.6. Обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

8.1.7. Обеспечивает инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.8. Обеспечивает обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

8.1.9. Обеспечивает условия для подготовки педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

8.1.10. Обеспечивает работников за счет средств Лицея спецодеждой, спец. обувью, смывающими и обезвреживающими средствами и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

8.1.11. Обеспечивает за счет средств Лицея прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьёй 220 ТК РФ, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

Организует расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.12. Для соблюдения требований охраны труда предоставляет органам общественного профсоюзного контроля информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий.

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

8.2. Профсоюзный комитет Лицея:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в Лицее.

8.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда.

8.2.6. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.2.7. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

8.2.8. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2.9. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случая несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.10. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление директору школы, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Оказывает практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" и другими законодательными актами.

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

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в Лицее.

9.2.2. Предоставлять профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно), отвечающие санитарно-гигиеническим

требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

9.3.8. Председателю первичной профсоюзной организации производить оплату в размере до 30% от должностного оклада за участие в разработке и экспертизе локальных нормативных актов, должностных инструкций, коллективного договора, Соглашения и инструкций по охране труда.

9.3.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.2.3. Не препятствовать представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет Ленинского райкома профсоюзов средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.2.6. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

9.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) и члены профкома в Лицее, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома Лицея – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в Лицее совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

9.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профкома, не допускается в течение 2 года после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Лицея или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК(статья 376) РФ, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

X. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА.

10.1. Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социально-экономических прав, предусмотренных законодательством, настоящим Коллективным договором, отстаивает их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.

10.2. Проводит учебу профактива и других работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.

10.3. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите их прав и интересов.

10.4. Оказывает материальную помощь семьям работников Лицея.

10.5. Осуществляет надзор и контроль за охраной труда и экологической безопасностью.

10.6. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

10.7. Способствует развитию творчества и инициативы работников Лицея.

10.8. Содействует реализации настоящего Коллективного договора, уменьшению социальной напряженности в трудовом коллективе.

10.9. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным Договором.

10.10. В поддержку своих требований при ведении переговоров по разработке, заключению или изменений Коллективного договора, имеет право проводить собрания, митинги, пикетирования в нерабочее время и без нарушений нормальной деятельности Лицея.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон.

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

11.2. Стороны договорились о том, что они:

11.2.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.2.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора, отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива ежегодно.

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

11.2.4. 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.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного трудового договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).

11.4. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

11.5. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.6. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.7. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.4. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны начинаться за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:
Директор МБОУ
«Лицей № 1 им. академика
Б.Н. Петрова»
_____ Г.А.Моисеенков

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Лицей № 1 им.
академика Б.Н. Петрова»
_____ Е.М.Тулева

Прошито и пронумеровано

12(двенадцать)листов

Директор МБОУ «Лицей №1 им. академика Петрова» города Смоленска

Г.А. Моисеенков