

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Лицей № 40»

Принят на общем собрании трудового коллектива
« 24 » мая 20 18 г.

Коллективный договор
(срок действия – 3 года)

От работодателя:

директор лицея

(Савицкая С.В.)



От работников:

председатель профсоюзной организации

(Александрова Г.В.)

Handwritten signature and date: 24.05.2018

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 190/2018 от « 29 » мая 2018 г.

Гл. спец-сб отдела ТОИТРУТ Шамф. С.Ю. Шанина

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Лицей № 40».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - Учреждение) и установлению социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком) Александровой Галины Васильевны и работодатель в лице его представителя – директора Савицкой Светланы Викторовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- График отпусков;

- Положение о нормировании труда в лицее.

Данные акты обсуждаются и принимаются на Общем собрании трудового коллектива.

1.17 Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- согласование профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам функционирования Учреждения;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы (согласно Устава лицея).

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др., согласно **ст. 57 ТК РФ**. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов – комплектов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы. За исключением случаев личного согласия работника на меньшую нагрузку.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на период другим учителям.

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

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

1. По взаимному согласию сторон.

2. По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новых систем оплаты труда, финансирования Учреждения и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора, норм труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом

учреждения, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (**ст.77-84 ТК РФ**).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к согласию в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов.

3.3.2. Обеспечить повышение квалификацию педагогов не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном **ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ**. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные **ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ**, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (**ст. 82 ТК РФ**).

4.2. Прекращение трудового договора с работниками производится на основании **ТК РФ, ст. 77 – 81, 83, 84, 336**.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять не менее 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, членов профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома (**ст. 373 ТК РФ**).

4.4 Стороны договорились, что:

4.4.1. 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:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

В случае возникновения трудовых споров Администрация Учреждения оставляет право решения вопросов за собой, за исключением положений **ст. 179 ТК РФ**.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (**ст. 180, 318 ТК РФ**), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения по сокращению численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (**ст. 91 ТК РФ**), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учёта мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени: для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (**ст. 333 ТК РФ**). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по письменному 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), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, преимущественно не допускающего длительных перерывов между занятиями, согласно действующим СанПиН. Администрацией Учреждения может предусматриваться один свободный день в неделю (без ущерба функциональным обязанностям и деятельности Учреждения) педагогическим работникам для методической работы, краткосрочного повышения квалификации, самообразования. Методический день не является выходным днем.

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

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном **ст. 153 ТК РФ**. По желанию работника ему могут быть предоставлены

другие дни отдыха, от одного до двух дней. Дни отдыха за работу в выходные, праздничные дни и сверхурочную работу используются в течение календарного года.

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

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Ненормированный рабочий день (**ст.101 ТК РФ**) может устанавливаться для следующих должностей Учреждения:

- «директор»,
- «заместитель директора».

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (**ст. 122, 123 ТК РФ**) О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных **ст. 124, 125 ТК РФ**.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в каникулярное время, во время учебного процесса, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- при сопровождении детей в 1 класс 1 сентября – 1 день;
- в случае проводов детей для прохождения срочной службы в рядах Российской Армии – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 2 дней к отпуску в каникулярное время;
- за систематическую замену уроков в течение учебного года (от 20 до 40 уроков – 1 день, свыше 40 уроков – 2 дня) в каникулярное время.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определяемыми приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.14. Всем работникам предоставляются выходные дни (**ст. 111 ТК РФ**). При пятидневной рабочей неделе - суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе – воскресенье. По соглашению с работником выходной день в субботу может быть заменен на другой день без ущерба выполнению функциональных обязанностей и функционированию Учреждения.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (**ст. 108 ТК РФ**).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата, должностной оклад работникам (педагогам) выплачивается за выполнение ими должностных обязанностей в соответствии с системой оплаты труда установленной для муниципальных учреждений и не противоречащей ТК РФ.

6.2. Должностные оклады, надбавки и доплаты к должностным окладам устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с системой оплаты труда установленной для муниципальных учреждений.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: первая часть – 25 числа месяца, окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за отчетным. Накануне окончательного расчета по заработной плате работнику ежемесячно выдается расчетный листок.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов в соответствии с установленной системой оплаты труда;
- установленные компенсационные доплаты;
- доплаты стимулирующего характера;
- другие надбавки и доплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Бухгалтерский и налоговый учет и отчетность осуществляется Муниципальным бюджетным учреждением «Централизованная бухгалтерия № 1» на основании Договора на бухгалтерское обслуживание. Для этой цели лицей передает МУ «ЦБ №1» необходимые персональные данные работников, а МУ «ЦБ №1» соблюдает конфиденциальность и обеспечивает безопасность полученных персональных данных работников лицея.

6.6. Работодатель способствует в решении вопросов:

6.6.1 Возмещения работникам материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном **ст. 142 ТК РФ**, в размере неполученной заработной платы.

6.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплат этих сумм с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации в соответствии **со ст. 236 ТК РФ**.

6.6.3. Сохранения за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений, заработную плату в полном размере.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.8. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.10. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчета 2/3 среднего заработка.

6.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами, электронными ресурсами, ресурсами сети Интернет.

7.2. Организует в учреждениях общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

7.3. Работодатель оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и несовершеннолетним детям работника в соответствии с порядком утвержденным Постановлением главы Петрозаводского городского округа от 28.09.2011 г. № 27/04-73 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Петрозаводского городского округа» и внесенными позже изменениями.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (**ст. 219 ТК РФ**). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждениях специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также, моющими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,
- доплату к базовому окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (**ст. 212 ТК РФ**).

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

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.15. Предоставить родителю, воспитывающему ребёнка-инвалида 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере среднего заработка.

8.16. Оборудовать комнату (при наличии свободных помещений) для отдыха работников организации.

8.17 Профком обязуется:

- организовывать досуговые, физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и другим работникам учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда,
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- проходить обучение безопасным методам и оказанию первой помощи,
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма содействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (**ст. 370 ТК РФ**), защищает права членов трудового коллектива.
- 9.3. Работодатель принимает решение по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Профком участвует в управлении Учреждением.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 **ст. 81 ТК РФ**, производится с учётом мнения профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить 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**).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Председатель профкома может быть освобожден от классного руководства.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 **ст. 81 ТК РФ**, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выбранного профсоюзного органа (**ст. 374, 376 ТК РФ**).
- 9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (**ст. 82, 374 ТК РФ**);
 - привлечение к сверхурочным работам (**ст. 99 ТК РФ**);
 - разделение рабочего времени на части (**ст. 105 ТК РФ**);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (**ст. 113 ТК РФ**);
 - очерёдность предоставления отпусков (**ст. 123 ТК РФ**);
 - установление заработной платы (**ст. 135 ТК РФ**);
 - применение систем нормирования труда (**ст. 159 ТК РФ**);
 - массовые увольнения (**ст. 180 ТК РФ**);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (**ст. 101 ТК РФ**);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (**ст. 190 ТК РФ**);
 - создание комиссий по охране труда (**ст. 218 ТК РФ**);

- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (**ст. 147 ТК РФ**);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (**ст. 154 ТК РФ**);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (**ст. 193, 194 ТК РФ**);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (**ст. 196 ТК РФ**);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (**ст. 136 ТК РФ**) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. 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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разработать меры по защите персональных данных работника (**ст. 86 ТК РФ**).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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**).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по Трудовым спорам и в суде, участвовать в общероссийских, отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

10.12. Вносить целесообразные и взвешенные предложения (которые не противоречат действующему законодательству) работодателю по улучшению условий труда, оплаты труда, предоставления надбавок и доплат.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представлением работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- тяжелого материального положения;

- смерти близких родственников;
- юбилейных дат.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, проявлять заботу и внимание ко всем работникам лица.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников – январь, сентябрь.

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

11.5. 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 из разрешения – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Лицей № 40»

Принят на общем собрании трудового коллектива
« 30 » августа 20 18 г.

Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору от 24.05.2018 г.
(регистрационный № 190/2018 от 29.05.2018 года Управления труда
и занятости Республики Карелия)

От работодателя:



директор лицея
(Савицкая С.В.)

От работников:

председатель профсоюзной организации


(Александрова Г.В.)

Дополнительное соглашение № 1 к Коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 344/18 от « 16 » сентября 20 18 г.

Г. Снег-Сибирева Т.О. Г.В.Т.
должность

Шам-
подпись

С. Ю. Шанина
расшифровка подписи

Администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Лицей № 40» и профсоюзная организация МОУ «Лицей № 40» договорились о внесении следующих изменений в Коллективный договор от 24.05.2018 года (регистрационный № 190/2018 от 29.05.2018 г. Управления труда и занятости Республики Карелия):

1. Пункт 2.4. раздела II «Трудовой договор» изложить в следующей редакции:

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др., согласно **ст. 57 ТК РФ**. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2. Пункт 2.10. раздела II «Трудовой договор» изложить в следующей редакции:

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

3. По взаимному согласию сторон.

4. По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

3. Пункт 2.11. раздела II «Трудовой договор» изложить в следующей редакции:

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новых систем оплаты труда и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (**ст. 74 ТК РФ**). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора, норм труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (**ст. 74 ТК РФ**). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4. Пункт 2.12. раздела II «Трудовой договор» изложить в следующей редакции:

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка,

иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

5. Пункт 4.4.1. раздела IV «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» изложить в следующей редакции:

4.4.1. 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:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

В случае возникновения трудовых споров они рассматриваются комиссиями по трудовым спорам.

6. Пункт 5.1. раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (**ст. 91 ТК РФ**), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

7. Пункт 5.7. раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном **ст. 153 ТК РФ**. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Дни отдыха за работу в выходные, праздничные дни и сверхурочную работу используются в течение календарного года.

8. Пункт 5.12. раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (**ст. 122, 123 ТК РФ**). О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

9. Пункт 6.6.1. раздела VI «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

6.6.1 Возмещения работникам материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном **ст. 142 ТК РФ**. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

10. Пункт 6.10. раздела VI «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

11. Пункт 6.11. раздела VI «Оплата и нормирование труда» изложить в следующей редакции:

6.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада, рассчитанном пропорционально времени простоя.

12. Пункт 8.9. раздела VIII «Охрана труда и здоровье» изложить в следующей редакции:

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,
- доплату к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

13. Пункт 8.12. раздела VIII «Охрана труда и здоровье» изложить в следующей редакции:

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

14. Пункт 8.14. раздела VIII «Охрана труда и здоровье» изложить в следующей редакции:

8.14. Обеспечить проведение за счет собственных средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

15. Пункт 9.1. раздела IX «Гарантии профсоюзной деятельности» изложить в следующей редакции:

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

16. Пункт 9.4. раздела IX «Гарантии профсоюзной деятельности» изложить в следующей редакции:

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 ст. **81 ТК РФ**, производится с учётом мотивированного мнения профкома.


**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Лицей № 40»**

Принят на общем собрании трудового коллектива
« 23 » октября 20 18 г.

**Дополнительное соглашение № 2
к Коллективному договору от 24.05.2018 г.
(регистрационный № 190/2018 от 29.05.2018 года Управления труда
и занятости Республики Карелия)**

От работодателя:

директор лицея


(Савицкая С.В.)

От работников:

председатель профсоюзной организации


(Александрова Г.В.)

Дополнительное соглашение № 2 к Коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 333 / от « 30 » октября 20 18 г.
2018

должность
Назк-к отдела Точ. Т.У.Т

подпись


расшифровка подписи
О.А. Сергеева

Администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Лицей № 40» и профсоюзная организация МОУ «Лицей № 40» договорились о внесении следующих изменений в Коллективный договор от 24.05.2018 года (регистрационный № 190/2018 от 29.05.2018 г. Управления труда и занятости Республики Карелия):

1. Пункт 2.10. раздела II «Трудовой договор» изложить в следующей редакции:

2.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (**ст. 151 ТК РФ**).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) (**ст. 60.2 ТК РФ**).

2. Пункт 5.12. раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (**ст. 122, 123 ТК РФ**) О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. (**ст. 125 ТК РФ**). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.