

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

Коллективный договор
(срок действия – 3 года)

Принят на общем собрании трудового коллектива
« 11 » июня 2021 г., протокол № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда
и занятости Республики Карелия
Регистрационной № 196/2021 от « 17 » 08 2021 г.

Наталья Игоревна Яковлева (должность, Ф.И.О.) С.А. Сергеев

От работодателя:
Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Лицей № 40»



С.В. Савицкая

От работников:
Председатель профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Лицей № 40»

Л.М. Попова

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между коллективом работников муниципального бюджетного образовательного учреждения Петрозаводского городского округа Лицей №40» (далее-Лицей или Учреждение), представляемым председателем профсоюзной организации в лице Поповой Людмилы Михайловны и наделенного соответствующими полномочиями (ст.31 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ)), (далее-Профком) с одной стороны, и Учреждением - работодателем, представляемым директором Учреждения в лице Савицкой Светланы Викторовны, действующей на основании Устава, (далее – Работодатель или Администрация), с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны», в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса заключили настоящий Договор.
 - 1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «Лицее № 40» и заключен в соответствии с 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 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.
 - 1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.
 - 1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под подпись после его подписания сторонами. Профком обязуется разъяснить работникам положения 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 Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТР РФ.
 - 1.12. В течение срока действия настоящего 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 Договора решаются Сторонами.
 - 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.
 - 1.16. Стороны договорились, что Работодатель принимает локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника по согласованию с представителем трудового коллектива (Профком) (ст.8 ТК РФ), в том числе:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда работников;
 - Соглашение по охране труда;
 - График отпусков;
 - Положение о нормировании труда в «Лицее №40».
- Данные акты обсуждаются и принимаются на Общем собрании трудового коллектива.

1.17 Стороны определяют следующие формы участия в управления 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 Учреждения).

II. Трудовой договор

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном Учреждении.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в Учреждении, осуществляющей образовательную деятельность, другой - у работника.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с действующим 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 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 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 под подпись 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 работодателя 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. 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**).

2.11. 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.

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.

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 работникам, 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 работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в **ст. 179 ТК РФ**, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет 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.

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 работников.

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 по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них и настоящим Договором.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается: для женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (**ст.320 ТК РФ**), остальным работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 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, 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.

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. 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.

5.11. 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.

5.12. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье – 1 кал. день;
- при сопровождении детей в 1 класс 1 сентября – 1 кал. день;
- в случае проводов детей для прохождения срочной службы в рядах Российской Армии – 1 кал. день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 кал. дня;
- на похороны близких родственников – 3 кал. дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 2 кал. дней к отпуску в каникулярное время;
- за систематическую замену уроков в течение учебного года - (от 30 до 50 уроков – 1 кал. день, свыше 50 уроков – 2 кал. дня) в каникулярное время;
- за прохождение необходимой вакцинации в полном объеме в течение учебного года – 1 кал. день в каникулярное время.

5.12.2. 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».

5.12.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.13. 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.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма 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**).

5.15. 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, оклад (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. Оклады (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 окладов (должностных окладов) в соответствии с установленной системой оплаты труда;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты 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**. 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 (в случае ее ведения) или сведения о трудовой деятельности;
- внесения в трудовую книжку (в случае ее ведения) или в сведения о трудовой деятельности 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.

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 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 оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

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

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 расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и несовершеннолетним детям работника в соответствии с Решением Петрозаводского городского Совета от 18.12.2019 N 28/28-547 "Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа".

7.4. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, работников не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти

лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

VIII. Работа с молодежью.

8. В целях усиления социальной защищённости молодых работников Администрация учреждения совместно с Профкомом обязуются:

8.2. Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет).

8.3. Содействовать в Учреждении активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

IX. Охрана труда и здоровья.

9. Работодатель обязуется:

9.1. 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.

9.2. Провести в Учреждении 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.

9.3. 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.

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

9.5. 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.

9.6. 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**)

- 9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 9.8. 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.
- 9.9. 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.
- 9.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 9.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 9.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.14. 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
- 9.15. Предоставить родителю, воспитывающему ребёнка-инвалида 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере среднего заработка.
- 9.16. Оборудовать комнату (при наличии свободных помещений) для отдыха работников организации.
- 9.17 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.
- 9.18. 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).

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

- 10.2. 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.
- 10.3. Работодатель принимает решение по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Профком участвует в управлении Учреждением.
- 10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 **ст. 81 ТК РФ**, производится с учётом мотивированного мнения профкома.
- 10.5. 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**).
- 10.6. 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.
- 10.7. 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.
- 10.8. 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**).
- 10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.11. 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.

XI. Обязательства профкома.

11. Профком обязуется:

11.1. 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

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда.

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

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

11.6. 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**).

11.7. 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.

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

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

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

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

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

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

11.14. 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.

11.15. Оказывать ежегодно материальную помощь по заявлению работника и по согласованию с Профкомом в случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти близких родственников;
- юбилейных дат.

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

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

12. Стороны договорились:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора.

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

12.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. 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.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

12.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

12.10. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

12.11. Каждый экземпляр Договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглыми печатями.

В настоящей книге пропито,
пронумеровано и скреплено
печатью 14 листов.

Директор лицея

С. В. Савицкая

№ 14 _____
Лицей № 41 _____
Иркутск _____
202 1 г.



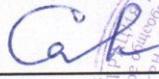
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Лицей № 40»

Принято на общем собрании трудового коллектива
« 19 » октября 20 21 г.

Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору от 11.06.2021 г.
(регистрационный № 196/2021 от 17.08.2021 года Управления труда
и занятости Республики Карелия)

От работодателя:

директор лицея



(Савицкая С.В.)



От работников:

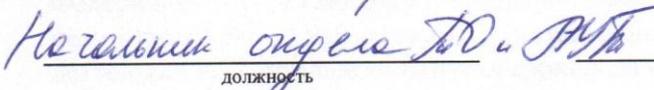
председатель профсоюзной организации



(Попова Л.М.)

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

Регистрационный № 232/2021 от 28.10. 20 21 г.



должность

подпись



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 11.06.2021 года (регистрационный № 196/2021 от 17.08.2021 г. Управления труда и занятости Республики Карелия):

1. 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 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. Пункт 5.12.1. раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

5.12.1. Предоставлять работникам (в дополнение к ст. 128 ТК РФ) отпуск с сохранением заработной платы в каникулярное время, во время учебного процесса, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 кал. день;
- при сопровождении детей в 1 класс 1 сентября – 1 кал. день;
- в случае проводов детей для прохождения срочной службы в рядах Российской Армии – 1 кал. день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 кал. дня;
- на похороны близких родственников – 3 кал. дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 2 кал. дней к отпуску в каникулярное время;
- за систематическую замену уроков в течение учебного года - (от 30 до 50 уроков – 1 кал. день, свыше 50 уроков – 2 кал. дня) в каникулярное время;
- за прохождение необходимой вакцинации в полном объеме в течение учебного года – 1 кал. день в каникулярное время.

3. Пункт 5.12.2. раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической 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».

4. Пункт 9.2. раздела IX «Охрана труда и здоровья» изложить в следующей редакции:

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

5. Пункт 11.4. раздела XI «Обязательства профкома» изложить в следующей редакции:

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В настоящей книге прошито,
пронумеровано и скреплено
печатью 1/15 листов.

Директор Мицея

С. В. Савицкая

2021 г.

