

Государственное автономное общеобразовательное учреждение

Саратовской области

«Лицей-интернат 64» г. Саратова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 18.03.2022 по 17.03.2025

От работодателя

Директор ГАОУ СО «Лицей-интернат 64»



Р.Р. Овсенеv

18 марта 2022



От работников

Председатель первичной профсоюзной организации

ГАОУ СО «Лицей-интернат 64»



В.О. Романова



18 марта 2022



№ 1307/22 - КД
дату 18.03.2022
И.А.

Государственное автономное общеобразовательное учреждение

Саратовской области

«Лицей-интернат 64» г. Саратова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 18.03.2022 по 17.03.2025

От работодателя

Директор ГАОУ СО «Лицей-интернат 64»

_____ Р.Р. Овсенов

«___» марта 2022

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации

ГАОУ СО «Лицей-интернат 64»

_____ В.О. Романова

«___» марта 2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора государственного автономного общеобразовательного учреждения Саратовской области «Лицей-интернат 64» (далее – ГАОУ СО «Лицей-интернат 64») Овсенева Романа Руслановича, действующего на основании Устава лицея, и работниками ГАОУ СО «Лицей-интернат 64» в лице председателя первичной профсоюзной организации ГАОУ СО «Лицей-интернат 64» Романовой Вероники Олеговны, действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», основывается на действующих нормах, содержащихся в Федеральных законах РФ и законах Саратовской области, Соглашении между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре. С учётом экономических возможностей образовательной организации в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

1.3. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто на принципах социального партнерства, только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы ГАОУ «Лицей-интернат 64», сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения организации квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения

материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов сторон коллективного договора и др.).

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 18.03.2022 и действует по 17.03.2025.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.17. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор с работником заключать в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГАОУ СО «Лицей-интернат 64», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Трудовой договор заключать с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.4. В трудовом договоре оговаривать условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем аудиторной и неаудиторной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора менять только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Уменьшать или увеличивать аудиторную и неаудиторную нагрузку в течение учебного года только по взаимному согласию сторон и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Объем учебной нагрузки (аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программ обеспеченности кадрами и по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.2.7. Аудиторную и неаудиторную нагрузки на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом году.

2.2.8. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

2.2.9. При установлении учителям аудиторной занятости на новый учебный год сохранять ее объем и, по возможности, преемственность преподавания предметов в классах.

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

2.2.11. Аудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим учителям.

2.2.12. Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

2.2.13. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.14. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, производить только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.16. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производить после предоставления работодателю письменного объяснения работника, либо, в случае отказа работника предоставить письменное объяснение, составления

соответствующего акта. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.17. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя производить только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий производить только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.19. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.2.20. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.3. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.4. Уменьшение или увеличение аудиторной или неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на все время простоя, либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного года (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.5. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускается, кроме случаев, предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ.

2.6. Трудовые отношения с работниками регулируются с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.

2.7. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13, ст. 288, 336 ТК РФ.

2.8. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.10. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной аттестационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается представитель от первичной профсоюзной организации.

2.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ (семейных работников – при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы в ГАОУ СО «Лицей – интернат 64», работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также, при равной квалификации лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в ГАОУ СО «Лицей – интернат 64»;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.

2.12. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации.

2.13. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников первичная профсоюзная организация предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Массовым увольнением является высвобождение 10% работников в течение 90 календарных дней.

Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении п. 1, п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время

(4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.15. Передача ГАОУ СО «Лицей – интернат 64» из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя, а равно и его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

2.16. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации лицея, сокращения численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

2.17. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники.

2.18. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- возможность перемещений работников внутри организации;
- приостановку найма новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобожденные работники;
- с учетом мнения первичной профсоюзной организации снижение нагрузки педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.19.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.19.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.19.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.19.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Основные права и обязанности работников:

3.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами учреждения, безопасностью труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения; соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.2. Основные права и обязанности Работодателя:

3.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией или иными средствами, необходимыми для исполнения им и трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным и трудовым договором.

III. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», Правилами внутреннего трудового распорядка ГАОУ СО «Лицей – интернат 64», а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГАОУ СО «Лицей-интернат 64».

4.2. В ГАОУ СО «Лицей – интернат 64» устанавливается:

- для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, шестидневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье;

- для иных педагогических работников, кроме воспитателей, а также руководящих работников (администрация), работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, кроме работников, работающих по графику – пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота и воскресенье;

- для воспитателей, младших воспитателей, поваров, кухонных рабочих, мойщиков посуды – режим работы по графику.

4.3. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебной нагрузкой, учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии должностными обязанностями и трудовым договором.

4.4. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки, до их начала работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе.

4.5. Продолжительность рабочего времени социального педагога, педагога – психолога, педагога – организатора, педагога – библиотекаря составляет 36 часов педагогической работы в неделю; воспитателя – 30 часов в неделю; учителя, педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени администрации, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

4.6. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных

возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.7. В должностной инструкции по должности «Учитель» предусматривать следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением документации:

- разработка рабочей программы по учебному предмету, курсам дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ, при выполнении этой работы не ограничивать право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС;

- осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допускать дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

4.8. Выполнение дополнительной работы (сбор и обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с нею видов отчетной документации; уборка территорий; составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.) может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

4.9. Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчеты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя, и не являются материалом для отчетов перед администрацией.

4.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом требований СанПиН.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в

установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определен приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка работников.

4.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113.ТК РФ.

4.13. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения первичной профсоюзной организации и при наличии письменного распоряжения руководителя (ст. 113.ТК РФ). Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Без согласия работников допускается их привлечение в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

4.14. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременным женщинам;
- одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- лицам моложе 18 лет;
- работнику по согласованию с работодателем.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания работников, а также график сменности категорий работников, работающих посменно (за исключением воспитателей), в том числе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников. График сменности воспитателей утверждается руководителем не менее, чем за месяц до начала работы и объявляется работнику под роспись.

4.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников.

4.17. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50%.

4.18. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.19. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.20. Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее трех календарных дней).

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

4.22. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

4.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.25. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

4.26. Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск (на основании Соглашения между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы):

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 календарный день;
- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 3 календарных дня, для каждого члена профкома первичной профсоюзной организации – по 1 календарному дню;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 календарный день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 календарный день.

4.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня (свыше 1 оплачиваемого календарного дня);
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

4.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации, установление заработной платы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

4.30. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны договорились:

5.1. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разработано на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования, за исключением учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, утвержденной Постановлением Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 г. № 254-П «О новой системе оплаты труда работников областных государственных общеобразовательных учреждений», а также Постановления Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 г. № 494-П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области».

5.2. Средства, поступающие на содержание ГАОУ СО «Лицей-интернат 64» распределяются: на оплату труда и на материально-техническое обеспечение.

5.3. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты.

5.4. Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из базовой и стимулирующей частей, распределяемых в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

5.5. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников лицея, включая:

а) администрацию (директор, заместители директора по направлениям деятельности, главный бухгалтер);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель, преподаватель);

в) иной педагогический персонал (педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, социальный педагог, воспитатель);

г) учебно-вспомогательный персонал (ведущий бухгалтер, ведущий экономист, специалист по охране труда, специалист по закупкам, специалист по кадрам, секретарь руководителя, лаборант, комендант, врач, медицинская сестра, заведующий столовой, повар);

д) обслуживающий персонал (младший воспитатель, электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования, техник-электрик, мойщик посуды, кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, плотник, слесарь-сантехник, дворник),

и регламентируется Положением о системе оплаты труда работников.

5.6. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, доплаты и т.д.). Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками организации на основании Положения о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам ГАОУ СО «Лицей-интернат 64».

5.7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников согласовывается с первичной профсоюзной организацией и Комиссией по распределению стимулирующих выплат на основании представления руководителя.

5.8. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей.

5.9. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации.

5.10. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости одного ученико-часа;

- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;

- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

- доплата за неаудиторную занятость.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в

ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) дополнительных выплат в целях неуменьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

5.11. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения – 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения – 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия – 1,03;

д) право, экономика, технология – 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, основы безопасности жизнедеятельности, психология, естествознание – 1,0.

5.12. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГАОУ СО «Лицей-интернат 64» устанавливается руководителем ГАОУ СО «Лицей-интернат 64» на основании локальных нормативных актов, принятых с учетом мнения профсоюзного комитета ГАОУ СО «Лицей-интернат 64».

Оплата труда медицинских, библиотечных работников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.13. Система стимулирующих выплат работникам ГАОУ СО «Лицей-интернат 64» включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, единовременные премии и т.д.

Работодатель обязуется:

5.14. в соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату работникам путем перечисления денежных средств на дебетовую карту в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, два раза в месяц: за I половину месяца – 23 числа месяца, за II половину месяца – 8 числа месяца, следующего за отчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.15. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

5.16. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

5.17. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 – е (29-е) число включительно).

5.18. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются тарификационные списки по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.19. Часы, преподаваемые учителем в рамках сетевого, электронного обучения, а также дистанционных образовательных технологий являются часами аудиторной занятости и тарифицируются наряду с обычной часовой нагрузкой.

5.20. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются тарификационные списки по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.21. Установить оплату с учетом мнения первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

- за работу в выходные и праздничные дни – не менее, чем в двойном размере, с применением компенсационных и стимулирующих выплат;

- за работу в сверхурочное время по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени отдыха, отработанного сверхурочно;

- за совмещение профессий (должностей) или использования обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять заключением сторонами трудового договора.

5.22. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.23. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

5.24. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

5.25. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате зачисленной на «зарплатную» карту.

5.26. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

5.27. Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой стимулирующего характера к установленной заработной плате. Вознаграждение рассчитывается в зависимости от наполняемости класс (согласно нормам наполняемости для данных видов классов).

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.28. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.29. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

5.30. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации рассмотрение следующих вопросов:

- проведение мероприятий по аттестации педагогических работников;
- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями.

5.31. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.32. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.33. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

5.34. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.35. Сохранять за работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, место работы и среднюю заработную плату.

5.36. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1. ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях.

6.2.2. Установить надбавку к должностному окладу за почетные звания:

- «Заслуженный учитель школы РФ» - в размере 1601 руб.;
- кандидат наук – в размере 3202 руб.;
- «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» - в размере 901 руб.

6.2.3. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за пределами Российской Федерации;
- нахождения в отпуске, предусмотренном п. 5 ст. 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации.

6.3. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению первичной профсоюзной организации.

6.5. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории

оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

6.6. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

6.7. Производить оплату за счет средств образовательной организации участия работников в аттестационных процедурах на квалификационную категорию вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

6.8. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

6.9. Ежемесячно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от заработной платы членов первичной профсоюзной организации (при наличии соответствующего заявления работника) на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить:

- работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также соответствующих требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);

- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранность этого имущества на период его эксплуатации;

- выполнение всех мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами;

- проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений;

- своевременную выдачу работникам спецодежды (один раз в год);

- режим труда и отдыха работников;

- осуществлять мероприятия по охране труда, в соответствии с перечнем и сроками, указанными в Соглашении по охране труда, которое издается ежегодно.

7.2.2. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно-гигиенических условий содержания помещений.

7.2.3. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда на рабочих местах;

- правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведением специальной оценки условий труда.

7.2.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

7.2.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим.

Повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

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

7.2.7. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

7.2.8. Организовывать:

- ежегодные обязательные периодические (за счет работодателя) и предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ);

- внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам, на основании медицинских заключений с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра;

- 7.2.9. Предоставлять в соответствии со ст. 185.1. ТК РФ:

- работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

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

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

7.2.10. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников (ст. 216.3 ТК РФ).

7.2.11. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с первичной профсоюзной организацией расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ).

7.2.12. Принимать меры (в т.ч. оказание пострадавшим первой помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний.

7.2.13. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников в порядке, установленном законом.

7.2.14. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом от 24.07.1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным лицом профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медикосоциальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования Российской Федерации. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

7.2.15. Представлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда.

7.2.16. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

7.2.17. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

7.2.18. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку для оказания первой помощи.

7.2.19 Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и при обострении профессиональных заболеваний.

7.2.20. Организовать совместно с первичной профсоюзной организацией комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

7.2.21. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

7.2.23. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.2.24. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.2.25. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. Работник в области охраны труда обязан:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право:

7.4.1. Отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.4.2. Лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

8. Работодатель обязан:

8.1. Своевременно перечислять начисляемые на выплачиваемую работникам заработную плату страховые взносы в Пенсионный фонд РФ. При этом страховые взносы перечисляются ежемесячно и в полном объеме от начисленных выплат в пользу Работника, независимо от размера фактически выплаченных сумм.

8.2. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным Законом от 01.01.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»:

8.2.1. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда России ежемесячно, в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счета страхователя на счет Работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

8.2.2. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части взноса (на страховую и накопительную часть пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

8.2.3. Представлять в соответствующие органы Пенсионного фонда России документы, необходимые для ведения индивидуального

(персонифицированного) учета, а также для назначения (пересчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

8.2.4. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу взносах;

8.2.5. Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, представленных в территориальные органы Пенсионного фонда России.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников по вопросам:

9.2.1. Защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2. Содействия их занятости;

9.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4. Соблюдения законодательства о труде;

9.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.5.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством.

9.5.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.5.3. Не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.5.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.5.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

9.5.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией.

9.5.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

9.5.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

9.5.9. Обеспечивать представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст. ст. 81, 336 ТК РФ), а также изменение условий труда (уменьшения размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Указанные мероприятия в отношении председателя первичной профсоюзной организации могут проводиться только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

9.5.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений. Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.5.11. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.

9.5.12. Предоставлять первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.5.13. Включать членов первичной профсоюзной организации в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

9.5.14. Согласовывать с первичной профсоюзной организацией следующие вопросы:

- привлечение работников к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- систему оплаты и нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- наложение и снятие дисциплинарных взысканий;
- определение норм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- инструкции по охране труда;
- проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников;
- утверждение формы расчетного листка;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

9.5.15. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации 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 Трудового Кодекса РФ.

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, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

10.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

10.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, СОУТ, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников организации. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

10.14. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

10.17. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

10.19. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

10.20. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

10.21. Информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

10.22. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников организации.

10.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

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

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о выполнении.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного

договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

Коллективный договор принят на общем собрании работников образовательной организации 12 марта 2022 года.

От работодателя:
Директор

_____ Р.Р. Овсенёв

« ____ » марта 2022

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ В.О. Романова

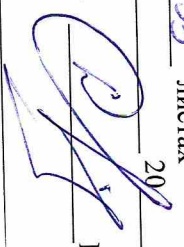
« ____ » марта 2022

архивный № 1

33 листах

2007 г.

Директор ЗАО
«Индей-интерн»



Р.Р. Овсенов

