

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ЛИЦЕЙ №1»**

**ГОРОДА ШАДРИНСКА**

**КУРГАНСКОЙ**

**ОБЛАСТИ**

**на 2021 – 2024 годы**

Спартака ул., 18, 8 (352-53) 6-26-57

г. Шадринск, Курганская область, 641876

сайт: <http://myliceum.s-edu.ru>

E-mail: [myliceum@yandex.ru](mailto:myliceum@yandex.ru)

Коллективный договор подписан 07.06.2021 года

**От работодателя:**

Директор МБОУ «Лицей №1»  
О.И. Степанова



**От работников:**

Председатель первичной  
профессиональной организации  
МБОУ «Лицей №1»  
Профком  
Лицея №1  
Е.Ю. Суханова



## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим, социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Лицей №1» (далее- Лицей).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Курганской области с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников Лицея и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», региональном отраслевом соглашении между Курганской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки и Департаментом образования и науки Курганской области на 2020-2023 г.г., трёхстороннем соглашении между горкомом Профсоюза работников образования, городским объединением работодателей муниципальных образовательных учреждений и Администрации города Шадринска на 2021-2024 г.г.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя - директора МБОУ «Лицей №1» (далее- Лицея)
- работники Лицея, в лице их представителя –первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзная организация) и её выборного органа- профсоюзного комитета;

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Первичная организация и её выборный орган выступают, в соответствии с уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников Лицея при разработке и заключении коллективного договора и соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических интересов: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения и других вопросов социальной защищенности коллектива и отдельных его работников.

1.4.2. В коллективном договоре регулируются социально- трудовые отношения между работодателем и работниками, с учетом особенностей деятельности Лицея и его финансовых возможностей устанавливаются дополнительные, льготные социально-трудовые условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и трехсторонним соглашением.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, трёхсторонним Соглашением, являются недействительными и не подлежат применению.

1.4.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Лицея.

1.4.4. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

*1.5. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:*

1.5.1. создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникших разногласий и обеспечения постоянного (не реже двух раз в год) контроля за ходом выполнения коллективного договора.

1.5.2. комиссией решаются все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора.

1.5.3. рассматривать отчеты на заседании комиссии о выполнении настоящего коллективного договора и доводить до сведения трудового коллектива Лицея.

1.5.4. Стороны согласились, что ход, итоговые результаты выполнения настоящего коллективного договора целесообразно доводить до сведения трудового коллектива.

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8 При реорганизации Лицея в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

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

1.10 При ликвидации Лицея коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13 Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами **«07» июня 2021 года до «06» июня 2024 года.**

1.14 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мотивированное мнение первичной профсоюзной организации:

- 1) *Правила внутреннего трудового распорядка;*
- 2) *Соглашение по охране труда;*
- 3) *Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;*
- 4) *Положение об оплате труда работников МБОУ «Лицей №1».*
- 5) *Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающими средствами;*
- 6) *Должностные обязанности работников;*
- 7) *Инструкции по охране труда.*

1.16. Стороны определяют следующие формы участия первичной профсоюзной организации в управлении Лицеом:

- *учет мотивированного мнения профсоюзной организации;*
- *консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, регулирующие социально-трудовые интересы работников;*
- *получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;*
- *участие в разработке и принятии коллективного договора.*

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.**

### **2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

2.1.1. строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Лицея, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Лицея.

**2.2.** стороны согласились, что работодатель, заключая коллективный договор с первичной организацией профсоюза работников, как представителем работников, обеспечивает исполнение законодательства, действующего в Российской Федерации и Курганской области.

### **2.3. Работодатель:**

2.3.1. обязан своевременно и точно определять и корректировать основные направления деятельности работника, рационально осуществлять постановку целей и задач, обеспечить работника постоянным рабочим местом, соответствующим санитарным нормам, нормам охраны труда и техники безопасности, а также информационными материалами, документацией, оборудованием, средствами связи и прочими вспомогательными принадлежностями, необходимыми для решения поставленных задач.

2.3.2. определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд (статья 196 ТК РФ). Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в случае, а при необходимости - на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.3.3. проводит индивидуальную работу с работниками, планирует и осуществляет развитие карьеры персонала.

2.3.4. своевременно разрешает обоснованные жалобы и предложения работников, не допускает ущемления их личных и трудовых прав, обеспечивает разрешение назревших социально-бытовых проблем персонала в соответствии с финансово-хозяйственными возможностями Лицея и личным вкладом каждого работника в деятельность Лицея.

2.3.5. предоставляет все льготы и гарантии в соответствии с ТК РФ.

2.3.6. разрабатывает и принимает правила внутреннего распорядка учащихся, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты;

2.3.7. обеспечивает материально-техническое оснащение Лицея, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;

2.3.8. предоставляет учредителю и общественности ежегодный отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчет о результатах самообследования;

2.3.9. устанавливает штатное расписание;

2.3.10. принимает на работу работников, заключает с ними и расторгает трудовые договоры, если иное не установлено Федеральным законом, распределяет должностные обязанности, создаёт условия и организацию дополнительного профессионального образования работников;

2.3.11. разрабатывает и утверждает образовательные программы Лицея;

2.3.12. разрабатывает и утверждает по согласованию с учредителем программы развития Лицея, если иное не установлено Федеральным законом;

2.3.13. осуществляет прием учащихся в Лицей;

2.3.14. определяет список учебников в соответствии с утвержденным федеральным перечнем учебников, рекомендованных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования Лицея, а также учебных пособий, допущенных к использованию при реализации указанных образовательных программ;

- 2.3.15. осуществляет текущий контроль успеваемости и промежуточной аттестации учащихся, устанавливает их формы, периодичность и порядок проведения;
- 2.3.16. поощряет учащихся в соответствии с установленными Лицеом видами и условиями поощрения за успехи в учебной, физкультурной, спортивной, общественной, научной, научно-технической, творческой, экспериментальной и инновационной деятельности, если иное не установлено Федеральным законом;
- 2.3.17. осуществляет индивидуальный учет результатов освоения учащимися образовательных программ и поощрений учащихся, а также хранение в архивах информации об этих результатах и поощрениях на бумажных и (или) электронных носителях;
- 2.3.18. использует и совершенствует методы обучения и воспитания, образовательных технологий, электронного обучения;
- 2.3.19. проводит самообследование, обеспечивает функционирование внутренней системы оценки качества образования;
- 2.3.20. создаёт необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания учащихся и работников Лицея;
- 2.3.21. организывает социально-психологическое тестирование учащихся в целях раннего выявления незаконного потребления наркотических средств и психотропных веществ в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 2.3.22. создаёт условия для занятий учащимися физической культурой и спортом;
- 2.3.23. приобретает и заказывает изготовление бланков документов об образовании и медалей «За особые успехи в учении»;
- 2.3.24. содействует деятельности общественных объединений учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся, осуществляемой в Лицее и не запрещенной законодательством Российской Федерации;
- 2.3.25. организывает научно-методическую работу, в том числе организывает и проводит научные и методические конференции, семинары;
- 2.3.26. обеспечивает создание и ведение официального сайта Лицея в сети "Интернет";
- 2.3.27. изучает и внедряет иные вопросы в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 2.3.28. предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, о системе оплаты труда, об объеме задолженности по выплате заработной платы, о показателях по условиям и охране труда; о системе охраны труда, о медицинском обследовании, по планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников;
- 2.3.29. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, регулирующими труд и отдых работников, осуществляет контроль за выполнением норм трудового права;
- 2.3.30. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовыми договорами, создаёт условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда и трудового распорядка (статья 189 ТК РФ);
- 2.3.31. обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования; своевременно предоставляет в территориальный орган ПФР индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учёта; перечисляет страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объёме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц;
- 2.3.32. своевременно представляет предусмотренные законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице;
- 2.3.33. обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

#### **2.4. Работник:**

- 2.4.1. соблюдает устав Лицея; правила внутреннего трудового распорядка, условия трудового

договора (контракта) и другие нормативные документы, локальные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса;

2.4.2. удовлетворяет требованиям соответствующих квалификационных характеристик;

2.4.3. выполняет должностные обязанности и требования администрации в вопросах организации образовательного процесса;

2.4.4. заботится об охране жизни и здоровья учащихся;

2.4.5. относится к участникам образовательного процесса с доверием и уважением человеческого достоинства;

2.4.6. несёт материальную ответственность в установленном законодательством порядке за переданное им в пользование имущество;

2.4.7. добросовестно выполняет свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.4.8. всемерно стремится к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;

2.4.9. содержит своё рабочее место, кабинет в чистоте и порядке, соблюдает установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10. экономно расходует материалы и электроэнергию, воду, воспитывает у учащихся бережное отношение к имуществу Лицея;

2.4.11. проходит в установленные сроки медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, делает необходимые прививки.

2.4.12. бережно относится к вверенной документации.

2.4.13. соблюдает требования противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны и гигиены труда, производственной санитарии, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

2.4.14. осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2.4.15. соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики;

2.4.16. уважает честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

2.4.17. развивает у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формирует у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

2.4.18. применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

2.4.19. учитывает особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями;

2.4.20. повышает свой профессиональный уровень систематически не реже, чем 1 раз в 3 года в виде подготовки и дополнительного профессионального образования;

2.4.21. проходит аттестацию 1 раз в 5 лет на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

2.4.22. проходит в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

2.4.23. проходит в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

2.4.24. педагогический работник Лицея, осуществляющий образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги учащимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

2.4.25. педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для

политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.4.26. педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных законодательством, учитывается при прохождении ими аттестации.

2.4.27. педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен. Обо всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщают администрации Лицея.

2.4.28. в случае опоздания учащихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора по воспитательной работе. Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация Лицея.

2.4.29. Кабинеты могут закрываться учителями на переменах с целью проветривания помещения, оставлять учеников в закрытых помещениях одних не допускается. По окончании рабочего времени кабинеты закрываются на ключ. Генеральная уборка кабинетов осуществляется классным коллективом 1 раз в неделю, ответственность за чистоту несёт классный руководитель. Если учитель работает в разных кабинетах, то он обязан сдать ключ от кабинета в дежурно-диспетчерскую службу.

2.4.30. задержка учащихся педагогическим работником Лицея после завершения рабочего времени разрешается в строго определённых случаях:

- \* *проведение классных часов и собраний;*
- \* *проведение и подготовка внеклассных и общелицейских мероприятий;*
- \* *генеральная уборка кабинета, дежурство;*

во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

2.4.31. в случае пожара или другой чрезвычайной ситуации учителя поступают согласно утверждённому плану эвакуации

## **2.5. Первичная профсоюзная организация:**

2.5.1. способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.5.2. представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза Лицея в муниципальных и других органах за счет средств профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.5.3. представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

2.5.4. осуществляет контроль в соответствии с трудовым законодательством за выполнением работодателем норм трудового права.

2.5.5. выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за 3 месяца до окончания срока его действия.

2.5.6. оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.5.7. содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.5.8. организует правовой всеобуч для работников Лицея.

- 2.5.9. осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.
- 2.5.10. осуществляет 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.
- 2.5.11. направляет учредителю МБОУ «Лицей №1» заявление о нарушении руководителем Лицея, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- 2.5.12. осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 2.5.13. участвует в организации летнего оздоровления детей работников Лицея и обеспечения их новогодними подарками.
- 2.5.14. осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 2.5.15. контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 2.5.16. организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Лицее.
- 2.6.** Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав Лицея в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении Лицеем, а также порядка регулирования трудовых отношений.
- 2.7.** Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам Лицея принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профсоюза в составе аттестационной комиссии.

### **3. Трудовые отношения. Трудовой договор.**

#### 3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым и трёхсторонним соглашением, настоящим коллективным договором.

3.1.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

3.1.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться *Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;*

- *учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.*



3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-ух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.3.1. 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 ее выполнения.

3.3.2. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - 6 месяцев.

При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2ух недель.

***Испытание не устанавливается для:***

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.4. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев прямо предусмотренных законодательством РФ.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих учебно-воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Лицея с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода их в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, объем учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- ✓ *временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;*
- ✓ *временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;*
- ✓ *восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.*

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.7. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удалённого) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены главой 49.1. ТК РФ.

3.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества учащихся, изменением количества часов по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ.

В течение учебного года изменение условий трудового договора определены требованиями ст. 72.2 ТК РФ.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 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.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только в соответствии с действующим законодательством (ст. 77, 336 ТК РФ).

3.10. Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни не планируется.

3.11. Работники Лицея, включая заместителей руководителей, реализующих, общеобразовательные программы, основные общеобразовательные программы, также дополнительные общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (если замещение продолжается непрерывно более 2ух месяцев) должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без

занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная Лицей является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.12. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

3.13. В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.14. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или 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 ее выполнения.

3.15. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

Работодатель обязан в течение 3 рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

3.17. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Лицея, составленным на основе Тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации;

3.18. Объем учебной нагрузки педагогическим работником устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, образовательной программы Лицея, обеспеченности кадрами и других условий в Лицее.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором и завершается до окончания прошлого учебного года. Работодатель знакомит педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год на предметных методических объединениях с фиксированием в протоколе.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в четвертях и учебных полугодиях.

3.18. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве.

3.19. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ).

3.20. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

3.21. Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно

прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за 3 года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

*Порядок допуска* лиц, указанных в п. 2.1.18 к занятию педагогической деятельностью осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 18 сентября 2020 г. № 508.

3.22. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.23. Режим рабочего времени, продолжительность и периодичность выполнения трудовой функции дистанционно (удаленно), условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе, компенсация за используемое оборудование, принадлежащее работнику или арендованное им, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно *не может* являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.24. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным ст. 312.9 ТК РФ.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учетом мнения профсоюзной организации.

3.25. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.26. Работодатель обязуется уведомить профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Считать массовым для учреждения увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.27. Работодатель представляет работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ один день в неделю для самостоятельного поиска работы без сохранения заработной платы.

3.28. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) работников производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- *проработавшие в Лицее свыше 15 лет;*
- *одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;*
- *воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;*
- *награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;*
- *неосвобожденный председатель профсоюзной организации.*

3.29. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работникам в соответствии со ст. 178, 180 ТК РФ.

3.30. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии Лицея может принять на работу на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (выполняющим качественно и полном объеме возложенные на него должностные обязанности) при обеспечении получения после трудоустройства работником дополнительного профессионального образования по направлению подготовки "Образование и педагогические науки" или дополнительного профессионального образования, соответствующего профилю работы.

3.31. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре, дополнительном соглашении и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.32. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное Лицей является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в полном объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.33. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

3.34. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иным локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

#### **4. Гарантии содействия занятости, переобучения, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

##### **4. Стороны договорились:**

##### **4.1. Не допускать в течение учебного года:**

- *сокращения рабочих мест, за исключением при реорганизации и ликвидации Лицея, проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.*
- *увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет) до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом городского органа занятости и профсоюзной организации не менее, чем за 2 месяца;*

4.2. Обеспечить преимущественное право оставления на работе предпенсионеров за 5 лет до выхода на пенсию (ст.179 ТК РФ).

4.3. Обеспечивать сохранение оптимальной нагрузки для реализации образовательного процесса в соответствии с основной образовательной программой в течение учебного года.

4.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией Лицея, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного

уведомления не менее, чем за 3 месяца соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.

4.5. Создать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации; создать условия по обеспечению права педагогов для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

4.6. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

Для обеспечения доступности повышения квалификации работников (прохождения курсов, аттестации на квалификационные категории) предусматриваются средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников и командировочные расходы на эти цели.

4.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

4.8. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации для нужд Лицея.

4.9. Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации определяет формы профессиональной переподготовки, подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Лицея.

**4.10. Работодатель обязуется:**

4.10.1. организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику не реже 1 раза в 3 года.

4.10.2. сохранять за рабочем месте работы (должность), в случае направления работника на профессиональную переподготовку или повышения квалификации, среднюю заработную плату по месту работы.

4.10.3. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014г. №276.

4.10.4. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год работы в образовательной организации и устанавливать им стимулирующие доплаты за проводимую работу;

- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- повышать профессиональную квалификацию молодых работников.

4.10.5. За педагогическими работниками сохранять условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на один год в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;

-отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;

-по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;

-при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

-при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до ее установления);

-при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

### **5. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Лицея (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Лицея устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников в Лицее устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601) объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя в соответствии с СанПиН, действующими на современном этапе.

5.6. Педагогическим работникам при нагрузке более 18 часов может предоставляться один методический день в неделю, который используется для повышения квалификации по усмотрению работника, кроме случаев производственной необходимости.

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

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. Привлечение работников Лицея к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка Лицея, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в соответствии с требованиями ТК РФ.

5.10. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Лицея.

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 каникулярное время утверждается приказом работодателя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по инициативе работодателя и с согласия работника может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с соблюдением требований ТК РФ.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до начала нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала под подпись.

Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней, удлиненный оплачиваемый отпуск согласно Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Продление, перенесение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

#### **5.14. Работодатель обязуется:**

5.14.1. предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам:

- *занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами и коллективным договором;*

- *с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ и коллективным договором (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее 3 календарных дней).*

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.14.2. предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, либо на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

5.15. Педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. №644.



Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

5.16. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по Лицею.

1) Педагогическим работникам, за исключением находящихся в отпуске по уходу за ребенком, длительный отпуск предоставлять на учебный год (с 1 сентября по 31 августа следующего года) без оплаты.

2) Определять очередность предоставления длительных отпусков по дате подачи заявления.

3) Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, длительный отпуск предоставлять вне очереди в сроки, указанные в их заявлении.

4) В случае превышения количества желающих получить длительный отпуск в следующем учебном году педагогам, подавшим заявление последними, предоставлять право перенести длительный отпуск на следующий учебный год.

5) Длительный отпуск на части не разделять.

5.17. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе Лицея, допускается перенос отпуска на более поздний срок.

5.18. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговариваются работником и работодателем, фиксируется в приказе Лицея. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 5 календарных дней.

5.19. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.20. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.21. В случае наличия нескольких заявлений на указанный отпуск, очередность его предоставления устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

5.24. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективный контракт) и должностными инструкциями. В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761-н, требования профессиональных стандартов.

#### **5.25. Руководителям образовательных организаций рекомендуют не допускать:**

1) практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников;

2) практику обязательного ведения учителями вспомогательных рубрик электронного журнала и дневников учащихся, так как в части осуществления учителем контрольно-оценочной деятельности в условиях информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) родителям (законным представителям) несовершеннолетних учащихся гарантировано лишь право знакомиться с оценками успеваемости своих детей (пункт 4 части 3 статьи 44 Закона № 273), а осуществление иной связи учителя с родителями (лицами, их заменяющими) не требует обязательного использования учителем ИКТ;

5.26. Директор Лицея обеспечивает установление адекватных для соблюдения учителями сроков выставления ими оценок успеваемости.

5.26.1. С письменного согласия педагогических работников и с соответствующей дополнительной оплатой труда предусмотрено выполнение таких дополнительных видов работы, которые непосредственно связаны с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.27. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка учащихся, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися (часть 6 статья 47 Закона №273-ФЗ).

*5.28. Дежурство и выполнение правил по охране труда.*

5.28.1. Выполнение работы, не являющейся педагогической, в том числе учет детей в микрорайоне, и составление связанных с нею видов отчетной документации не входят в рабочее время педагогических работников. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

*5.29. Классное руководство.*

5.29.1. Работодатель руководствуется при определении функций классных руководителей в трудовых договорах с педагогическими работниками Федеральным законом от 31 июля 2020 г. №304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации по вопросам воспитания обучающихся», не допуская расширения видов отчетной документации по сравнению с рекомендованным перечнем:

- журнал учета успеваемости;
- рабочая программа воспитания;
- план воспитательной работы;
- программа (план работы) с обучающимися, состоящими на внутрилицейском учете;
- материалы личного дела учащихся.

5.29.2. Работодатель обязуется предусмотреть:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- осуществлять преемственность классного руководства на следующий учебный год;
- определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

5.29.3. Руководствоваться при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство разъяснениями по применению законодательства РФ при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. №ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 №ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства РФ от 10 ноября 2020 г. №1800 (далее – постановление №850)).

5.30. Периоды отмены образовательного процесса для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Лицея и оплачиваются в полном размере в соответствии с нагрузкой, т.к. реализация образовательных программ происходит в том числе и с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "Об образовании в Российской Федерации" (п.2 ст. 16).

В периоды отмены учебных занятий, образовательного процесса в отдельных классах (группах) либо в целом по Лицею по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной и другой работе.

5.30.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, в отношении которых установлен режим ненормированного рабочего дня в соответствии со ст.119 ТК РФ, установить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с порядком определения стажа работы, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск:

- *заместитель директора по АХР- 12 календарных дней;*
- *главный бухгалтер- 12 календарных дней;*
- *бухгалтер- 12 календарных дней;*
- *специалист по охране труда- 12 календарных дней;*
- *специалист по кадрам- 12 календарных дней;*
- *секретарь- 12 календарных дней;*
- *библиотечным работникам в соответствии с Законом Курганской области от 26.12.1997*

№ 93 (ред. от 04.07.2016) "О библиотечном деле в Курганской области" за выслугу лет:

- *от 2 до 5 лет - 6 календарных дней;*
- *от 5 до 10 лет -12 календарных дней;*
- *свыше 10 лет -18 календарных дней;*

определяя следующий порядок определения стажа работы, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск: с даты назначения на должность библиотечного работника путём суммирования рабочих периодов на данной должности по дату очередного отпуска.

5.30.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- *участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;*
- *работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;*
- *родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;*
- *работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;*
- *работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;*

В других случаях продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению сторон трудового договора;

5.31. Для работающих по 6-дневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 6-дневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

Для работающих по 5-дневной рабочей неделе общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.32. Педагогическим работникам, привлекаемым к экспертизе практической деятельности других педагогов, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 1- 2 экспертизы- 1 календарный день;*
- 3 – 4 экспертизы – 2 календарных дня*
- 5 и более экспертиз - 3 календарных дня.*

5.33. В целях сокращения и устранения избыточной отчетности педагогических работников признать за Лицеом право обладать автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и

принятии локальных нормативных актов в соответствии с Федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом Лицея (ч.1 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.34. Составление педагогическими работниками отчётной документации определяется их должностными обязанностями.

5.35. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективными контрактами) и их должностными инструкциями.

5.36. Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), т. е. предусмотрена разработка рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организацией, а не рабочей программы конкретного учителя (пункт 5 части 3 статьи 47 Закона № 273).

### **5.37. Работодатель:**

- *предусматривает распределение должностных обязанностей по разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) между несколькими педагогическими работниками, не включая такие обязанности в трудовые договоры с лицами, впервые поступившими на работу по специальности, в течение первых двух лет после получения ими среднего профессионального или высшего образования;*

- *обеспечивает свободный доступ педагогических работников к утверждённым рабочим программам организации для использования их в работе, в том числе для реализации права на участие в разработке на их основе (например, в ходе апробации) усовершенствованных рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);*

- *не ограничивает при утверждении рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) право педагогических работников на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС.*

5.38. Рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) соответствуют Положению о рабочей программе учебного предмета, курса, дисциплин (модуля), разработанному Лицеём самостоятельно.

5.39. Рабочие программы учебных предметов, курсов должны содержать:

1) планируемые результаты освоения учебного предмета, курса;

2) содержание учебного предмета, курса;

3) тематическое планирование с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы.

5.40. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка учащихся, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися (часть 6 статьи 47 Закона №273).

5.41. В должностные обязанности педагогических работников входит обеспечение сохранения жизни и здоровья учащихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматриваются периодические кратковременные дежурства в Лицее в период осуществления образовательного процесса, организуемые по графику. При выполнении указанных должностных обязанностей составление педагогическими работниками какой-либо отчётности о кратковременных дежурствах в Лицее и о ходе выполнения правил по охране труда и пожарной безопасности не требуется. Дежурство педагогических работников по Лицею должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.42. Выполнение работы, не являющейся педагогической, и составление связанных с нею видов отчётной документации не входят в рабочее время педагогических работников, в том числе учителей. Следовательно, такая работа может выполняться только на добровольной основе, то есть с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату в соответствии со статьями 60.2 и 151 ТК РФ.

5.43. Работодатели руководствуются при определении функций классных руководителей в трудовых договорах с учителями локальным актом Лицея, не допуская расширения видов отчётной документации.

Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удалённого) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

## **6. Оплата и нормы оплаты труда.**

*6.1 Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:*

6.1.1. Фонд оплаты труда в Лицее определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников Лицея. Фонд оплаты труда в Лицее определяется в рамках установленного на очередной финансовый год объема финансового обеспечения реализации муниципальных услуг на основе нормативов, рассчитанных на одного учащегося.

6.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

6.1.3. Заработная плата работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.1.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

**Дни выдачи заработной платы: 10 и 25 число каждого месяца;**

6.1.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных 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.

6.1.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;*
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;*
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;*
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.*

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

Работодатель обязан производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.7. Руководитель Лицея формирует штатное расписание в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

6.1.8. Фонд оплаты труда работников Лицея состоит из:

- базовой части заработной платы всех работников Лицея, которая представляет собой сумму всех должностных окладов (окладов) по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в Лицее;
- стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда Лицея за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП).

6.1.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется Советом по ФС на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации.

6.1.10. Лицей в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет размер и порядок установления стимулирующих выплат.

6.1.11. Сложившаяся по итогам работы Лицея за определенный период экономия фонда оплаты труда может быть направлена на увеличение размера фонда стимулирования, либо иных выплат социального характера, например, материальной помощи.

6.1.12. Заработная плата руководителей устанавливается учредителем на основании трудового договора в форме эффективного контракта в соответствии с действующей в учреждении (организации) системой оплаты труда. Фонд стимулирования руководителей устанавливается учредителем и формируется в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

6.1.13. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Лицея, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя в зависимости от уровня квалификации, профессионального образования заместителей руководителя в соответствии с коллективным договором. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

6.1.14. Учебный план разрабатывается самостоятельно Лицеем. Максимальная учебная нагрузка для обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом, учитывающим СанПиН.

6.1.15. С учетом условий труда работникам Лицея устанавливаются законодательством Российской Федерации, коллективным договором и (или) Положением об оплате труда работников выплаты компенсационного характера (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), а также выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководству предметными методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками.

6.1.16. Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

6.1.17. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

*Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.*

6.1.18. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.19. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры определяются в коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.1.20. Оплата труда по совместительству производится исходя из тарифных ставок, окладов (должностных окладов) выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Курганской области, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.1.21. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.1.22. Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

6.1.23. В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий Соглашения в Лицее оплата забастовочных дней осуществляется в соответствии с коллективным договором.

6.1.24. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

6.1.25. В случае возникновения обстоятельств, приводящих к необходимости работы в дистанционном (частично дистанционном, удаленном) режиме за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

Все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

Работодатель при переводе на режим дистанционной (частично дистанционной, удаленной) работы заключает с работником дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно действующему законодательству.

6.2 В целях стимулирования к увеличению наполняемости классов системой оплаты труда предусмотрено установление доплаты, учитывающей наполняемость классов, которая зависит от числа учащихся в классе.

Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников Лицея.

6.3. Учителям 1-4 классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, труда, информатики, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

6.5. Администрация города Шадринска - учредитель Лицея централизует до 3% от фонда стимулирования работников Лицея для стимулирования руководителя Лицея на основании соответствующего положения, утвержденного учредителем Лицея.

6.6. Выплаты стимулирующего характера за стаж работы; за заведование учебным кабинетом, мастерскими, лыжной и спортивной базами, клубом, костюмерной, актовым залом, за проверку тетрадей, за звания «Отличник просвещения», «Почётный работник образования», «Почётный работник физической культуры»; за окончание ВУЗа с дипломом с отличием молодым специалистом; и за некоторые другие виды вносятся в тарификационные списки в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «Лицей №1».

Совет по ОСОТ Лицея, в состав которого входит руководитель Лицея, руководители методических объединений, председатель ПК, член ПК (по согласованию), получая информацию о сумме фонда стимулирования для ежемесячного распределения, принимают решение о сумме средств стимулирования каждого работника.

6.7. В целях стимулирования деятельности классных руководителей устанавливается доплата за повышение значимости и качества воспитательной работы с учащимися в соответствии с ПНПО из расчёта 40 рублей за 1 учащегося.

6.8. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со ст.148 ТК РФ.

6.9. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Курганской области.

Оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в размера минимальной заработной платы.

6.10. В случаях, когда система оплаты труда работников предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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

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

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.11. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.12. Педагогическим работникам Лицея, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена производится оплата за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты устанавливается Правительством за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

6.13. За педагогическими и другими работниками Лицея, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.



6.14 Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работников и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.15. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **7. Социальные гарантии, компенсации и льготы.**

### **7. Стороны договорились, что :**

7.1. Лицей в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом Лицея финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам) и оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда Лицея, предусматривается в настоящем коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

### **7.2. Бухгалтерия Лицея, специалист по кадрам:**

- своевременно представляют в территориальный орган Пенсионного фонда РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учета;
- перечисляют страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объеме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц;
- своевременно представляют предусмотренные Законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице.

### **7.3. Работодатель:**

- определяют перечень недостающих педагогических специальностей в Лицее.
- обеспечивает педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

7.4. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7.4.1. Основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

7.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемых ими должностей проводится один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Лицеем(далее - аттестационная комиссия Лицея).

7.5.1. Аттестационная комиссия Лицея создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Работодатель работает в составе комиссии в качестве кооптированного члена.

7.5.2. В состав аттестационной комиссии Лицея в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации.

7.5.3. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с распорядительным актом работодателя.

7.5.4. Работодатель знакомит педагогических работников с распорядительным актом, содержащим список работников Лицея, подлежащих аттестации, графиком проведения аттестации, под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до дня проведения их аттестации по графику.

7.5.5. Для проведения аттестации на каждого педагогического работника работодатель вносит в аттестационную комиссию организации представление, содержащее следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество;

- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и (или) квалификации по специальности или направлению подготовки;
- д) информация о получении дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);
- ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

7.5.6. Работодатель знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию Лицея дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

7.5.7. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее 2ух), в присутствии которых составлен акт.

7.5.8. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии Лицея с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии Лицея считается правомочным, если на нём присутствуют не менее 2/3 от общего числа членов аттестационной комиссии Лицея.

В случае отсутствия педагогического работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии Лицея по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату, и в график аттестации вносятся соответствующие изменения, о чем работодатель знакомит работника под подпись не менее, чем за 30 календарных дней до новой даты проведения его аттестации.

При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии Лицея без уважительной причины аттестационная комиссия организации проводит аттестацию в его отсутствие.

7.5.9. Аттестационная комиссия Лицея рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

7.5.10. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия Лицея принимает одно из следующих решений:

соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

7.5.11. Решение принимается аттестационной комиссией Лицея в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов членов аттестационной комиссии Лицея, присутствующих на заседании.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии Лицея, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

7.5.12. В случаях, когда не менее половины членов аттестационной комиссии Лицея, присутствующих на заседании, проголосовали за решение о соответствии работника занимаемой должности, педагогический работник признается соответствующим занимаемой должности.

7.5.13. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии Лицея, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

7.5.14. Результаты аттестации педагогических работников заносятся в протокол, подписываемый председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии Лицея, присутствовавшими на заседании, который хранится с представлениями, дополнительными сведениями, представленными самими педагогическими работниками, характеризующими их профессиональную деятельность (в случае их наличия), у работодателя.

7.5.15. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня ее проведения секретарем аттестационной комиссии Лицея составляется выписка из протокола, содержащая сведения: фамилия, имя, отчество аттестуемого, наименование его должности, дата заседания аттестационной комиссии Лицея, результаты голосования, решение аттестационной комиссией Лицея. Работодатель знакомит педагогического работника с выпиской из протокола

под подпись в течение 3 рабочих дней после ее составления. Выписка из протокола хранится в личном деле педагогического работника.

7.5.16. Результаты аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.5.17. Не проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

7.5.18. Аттестационная комиссия Лицея даёт рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

7.5.19. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность). (ст. 74 ТК).

7.5.20. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ).

7.5.21. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации (ст. 373 ТК).

7.6. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

7.6.1. Аттестация педагогических работников Лицея, находящихся в ведении Курганской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки Курганской области (далее - аттестационная комиссия).

7.6.2. В состав аттестационной комиссии включается представитель Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

7.6.3. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с

уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

7.6.4. В заявлении о проведении аттестации педагогический работник указывает квалификационную категорию и должность, по которой он желает пройти аттестацию.

7.6.5. Заявление о проведении аттестации подаётся педагогическим работником независимо от продолжительности работы в Лицее, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

7.6.6. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по должности более 5 лет и показывающий высокие профессиональные результаты, может претендовать на высшую квалификационную категорию по этой должности, подав заявление в аттестационную комиссию до истечения срока 2ух лет с момента установления первой квалификационной категории. Решение об установлении высшей квалификационной категории будет приниматься аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника.

7.6.7. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

7.6.8. Заявление педагогического работника о проведении аттестации рассматриваются аттестационной комиссией в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

- а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;
- б) осуществляется письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте проведения их аттестации.

7.6.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

7.6.10. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

7.6.11. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

7.6.12. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

7.6.13. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

7.6.14. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

7.6.15. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

7.6.16. Педагогический работник, которому при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращается по желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

7.6.17. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

7.6.18. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.

7.6.19. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

7.6.20. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее, чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

7.6.21. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

7.6.22. Результаты участия учащихся во Всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся. Отсутствие возможностей участия учащихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

7.7. При аттестации педагогических работников на ту же квалификационную категорию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же тем, которым до выхода на пенсию по старости остаётся менее 3х лет, осуществляется по результативности освоения учащимися образовательных программ и динамике их достижений.

7.8. От аттестационных процедур экспертизы при аттестации на ту же самую квалификационную категорию решением областной аттестационной комиссии освобождаются педагогические работники, которые в предшествующий аттестации трехлетний период:

- награждены государственными наградами, получившими почетные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности;
- стали победителями в конкурсах медиаресурсов, сетевых проектов, эффективно применили в практической профессиональной деятельности инновационные образовательные методики и информационно-коммуникационные технологии и активно их распространили в сетевом профессиональном сообществе на федеральном и региональном уровне;

- стали победителями в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;
- стали победителями региональных конкурсов, фестивалей, учредителями которых является Департамент образования и науки Курганской области;
- стали победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство просвещения России;
- также тренеры-преподаватели, подготовившие призёров Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионата Европы, Мира, Первенства Европы, Мира; победителей Всероссийских соревнований, проводимых Департаментом развития системы физкультурно-спортивного воспитания Министерства просвещения России.

7.9. Педагоги, являющиеся конкурсантами областного фестиваля педагогического мастерства, региональных конкурсов для подведомственных организаций, учредителем которых является Департамент образования и науки Курганской области, могут обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационной категории в период проведения конкурсов, фестиваля.

7.10. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения (организации), преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период. Квалификационные категории учитываются:
  - при переходе из негосударственного образовательного учреждения (организации), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения (организации), при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (организаций);
  - при переходе педагогических работников из одного образовательного учреждения (организации) в другое образовательное учреждение (организацию);
  - при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

№ п\п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
	2	3
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (включая старшего) при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности, методист, старший методист, тьютор
2.	Учитель общеобразовательного учреждения (организации)	Преподаватель того же предмета в учреждении (организации) профессионального образования, учреждении (организации) государственной поддержки детства.
3.	Преподаватель учреждения (организации) профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении (организации), учреждении (организации) государственной поддержки детства.

4.	Преподаватель предметов профессионального цикла учреждения (организации) профессионального образования	Мастер производственного обучения по аналогичной специальности, учитель технологий, инструктор по труду
5.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
6.	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
7.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (включая старшего)
8.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (организациях) для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
10.	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (включая старшего)
11.	Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательного учреждения (организации), Преподаватель музыки, преподаватель ИЗО учреждения (организации) профессионального образования, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель.
12.	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования, методист(старший), инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. курсы повышения квалификации)
13.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физической культуре (дополнительная профессиональная подготовка в области физкультуры и спорта, в т.ч. курсы повышения квалификации)
14.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог – организатор, методист, инструктор-методист
15.	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, педагог - организатор
16.	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования (включая старшего)
17.	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог – организатор
18.	Социальный педагог	Педагог дополнительного образования (включая старшего), воспитатель (включая старшего), педагог - организатор

19.	Методист	Старший методист, учитель, преподаватель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор-методист (включая старшего), тьютор
20.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, инструктор методист (включая старшего), тьютор
21.	Инструктор - методист	Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования
22.	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования (включая старшего)
23.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, (включая старшего) инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор -методист (включая старшего)
24.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор -методист (включая старшего)
25.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования
26.	Тьютор	Педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог-организатор, социальный педагог, методист (включая старшего)
27.	Старший методист	Методист, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования (включая старшего), педагог – организатор, социальный педагог инструктор-методист (включая старшего), тьютор
28.	Инструктор - методист	Старший инструктор – методист, педагог дополнительного образования
29.	Старший инструктор - методист	Инструктор – методист, педагог дополнительного образования (включая старшего)
30.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор-методист (включая старшего).
31.	Тренер-преподаватель (включая старшего)	Старший тренер-преподаватель, учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания, педагог дополнительного образования (включая старшего), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», инструктор-методист (включая старшего).
32.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования( включая старшего).
33.	Тьютор	Педагог дополнительного образования ( включая старшего), педагог – организатор, социальный педагог, методист ( включая старшего).



- педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию, может пройти аттестацию на высшую квалификационную категорию по другой должности, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности). Решение об установлении высшей квалификационной категории по другой должности будет приниматься областной аттестационной комиссией после осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника по новой должности.

7.11. Для педагогических работников при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года. (ст.256 ТК РФ).

7.12. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

7.13. На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогического работника Департаментом образования и науки Курганской области издаётся распорядительный акт об установлении педагогическому работнику первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которое размещается на официальном сайте в сети "Интернет".

7.14. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.15. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, сохраняется до окончания срока действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

7.16. Педагогическим работникам Лицея, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего образования в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством.

7.17. Работники знакомятся под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

7.18. ходатайствовать перед органом местного самоуправления о выплате единовременного пособия молодым специалистам, которое действительно в течении 3 лет с момента заключения с работником бессрочного трудового договора в порядке и размере, определённом городской программой «Поддержка молодых специалистов в социальной сфере в городе Шадринске»

7.19. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательную организацию, а также с подготовкой внутренней отчетности Лицея.

7.20. Привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с нею видов отчётной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон.

7.21. Принимает локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках учащихся, о классном руководстве и иные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, с учетом мнения профсоюзной организации.

7.22. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.23. Организует в общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

8.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников Лицея в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

## 8.2. Стороны совместно:

8.2.1. принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в Лицее в соответствии с законодательством.

8.2.2. содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в Лицее, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности Лицея.

## 8.3. Стороны договорились:

8.3.1. при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности Лицея предусматриваются средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. № 33н и приобретение СИЗ. Конкретный размер средств на указанные цели в Лицее на очередной финансовый год устанавливается Соглашением по охране труда.

8.3.2. в Лицее в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда в пределах фонда оплаты труда.

## 8.4. Работодатель и профсоюзный комитет Лицея:

8.4.1. обеспечивают участие своих представителей в расследовании несчастных случаев с работниками и учащимися.

8.4.2. участвуют в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, городского конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда».

## 8.5. Специалист по охране труда Лицея:

8.5.1. осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников Лицея и несчастных случаев с работающими и учащимися.

Обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) для последующего ежегодного рассмотрения их на совещаниях при директоре с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.5.2. информирует профсоюзную организацию Лицея о состоянии производственного травматизма за отчетный период;

8.5.3. проводит обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда работников Лицея.

## 8.6. Профсоюзный комитет Лицея:

8.6.1. принимает участие в лице своих представителей, включая уполномоченных по охране труда, в работе комиссий по проверкам готовности Лицея, осуществляющего образовательную деятельность, к началу учебного года, в весеннем и осеннем техническом осмотре зданий, сооружений и территории Лицея.

8.6.2. обучает уполномоченных по охране труда.

8.6.3. обеспечивает профсоюзную организацию Лицея нормативной правовой документацией по охране труда, оказывает методическую помощь.

8.6.4. оказывает помощь членам профсоюзной организации Лицея в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюзной организации Лицея, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.6.5. проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия среди работников Лицея.

## 8.7. Работодатель обязуется:

8.7.1. обеспечивать право работников Лицея на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.7.2. оплачивать все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров, при проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу на усмотрение руководителя) и периодических медицинских осмотров сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок.

Предоставить возможность ежегодного прохождения диспансеризации предпенсионерам, работающим пенсионерам в течение 2ух дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

8.8. Содействовать дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

8.9. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

8.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.11. Ежегодно составлять план мероприятий по улучшению условий и охране труда работников. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.12. Проводить в Лицее со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.13. Организовать инструктирование и проверку знаний работников Лицея по охране труда на начало учебного года, а в последующем - при необходимости.

8.14. Обеспечивать бесплатно работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объеме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты и выполнять другие требования, предусмотренные ТК РФ.

8.15. Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в настоящем коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

8.16. Не требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и оплачивать вынужденный простой в размере среднего заработка в случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты.

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

8.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Лицее в соответствии с действующим законодательством, вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

8.19. Возмещать ущерб, причиненный работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанный с исполнением им трудовых обязанностей, согласно существующего законодательства.

8.20. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

- 8.21. Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 8.22. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.
- 8.23. Обеспечить условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда, по возможности установить доплаты уполномоченным лицам профсоюза по охране труда из фонда стимулирования (за напряженность) в пределах фонда оплаты труда.
- 8.24. Один раз в полгода информировать трудовой коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.25. Проводить специальную оценку условий труда.
- 8.26. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа профсоюзной организации.
- 8.27. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.28. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
- 8.29. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.30. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (ст. 212 ТК РФ).
- 8.31. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.32. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.33. Профсоюзная организация обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Лицея.
  - проводить работу по оздоровлению работников и их детей.
  - принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- 8.34. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).
- 8.35. Один раз в полгода бухгалтеру информировать коллектив Лицея о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.36. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 8.37. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

## **9. Механизмы социального партнёрства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.**

Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством.

### **9. Работодатель:**

- 9.1. представляет профсоюзному комитету по его запросу информацию по вопросам, затрагивающим социально-экономические и трудовые права и интересы работников Лицея.
- 9.2. создаёт условия для участия представителей профсоюзных органов в работе конференций, совещаний, собраний работников образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения соглашений и коллективного договора.
- 9.3. Предоставляет 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, транспортом (ст.377 ТК РФ)..

9.4. принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

9.5. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.6. Признаёт право профкома осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.7. Принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором.

9.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производит с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.9. обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

9.10. Предусматривает в коллективном договоре (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложения к нему) возможность установления выплаты председателю профкома, на которого возложены с письменного согласия общественно значимые виды деятельности.

9.11. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.12. Обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.13. Включает членов профкома в состав комиссий Лицея по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.14. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать 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);*
- *очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);*
- *установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);*
- *применение систем нормирования труда (ст.160 ТК РФ);*
- *массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);*
- *установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);*
- *утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);*
- *создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);*
- *составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);*
- *установление размеров повышенной заработной платы за вредные 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 работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

9.15. Рассматривает заявления членов профсоюза о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок и принимает меры по устранению нарушений в установленном порядке.

#### **9.2. Профком, профсоюзная организация обязуются:**

9.2.1. всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе Лицея.

9.2.2. осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах,

9.2.3. содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Лицея.

9.2.4. осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.2.5. принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Лицея и его работников.

9.2.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.7. 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 педагогических работников.

9.2.8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.2.9. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

9.2.12. Участвовать в работе комиссий Лицея по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

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

### **10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

#### **Стороны договорились, что:**

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют совместно контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже двух раз в год.

10.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3х лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

### **Приложения:**

- 1.** Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ «Лицей №1».
- 2.** Положение об оплате труда работников МБОУ «Лицей №1».
- 3.** План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
- 4.** Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
- 5.** Соглашение по охране труда и обеспечению безопасности работников МБОУ «Лицей №1».
- 6.** Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.