

Директор МБОУ «Лицей
«Бригантина» г. Заринска



Л.И. Сухих

(подпись, ФИО)

МП

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения

Иван И.С. Жданова

(подпись, ФИО)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения

«Лицей «Бригантина»

города Заринска Алтайского края

на 2018-2020 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
«29» августа 2018 года

Коллективный договор зарегистрирован

в УИЗН по городу Заринску и Заринскому району

юрисконсульт Н.И. Мещерякова О.Э.

«25» сентября 2018 года

Регистрационный номер 260000010005



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемым между работодателем, в лице директора Сухих Любови Ивановны, с одной стороны, и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация, в лице председателя Ждановой Ирины Семеновны, с другой стороны.

1.2. Первичная профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза на основании Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза на основании их заявлений.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае», соглашением между администрацией г. Заринска и городской организацией профсоюза работников образования, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя, а также по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения.

1.4. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для работников учреждения и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет со дня его подписания.

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

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

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

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

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения положения его работников, администрация образовательного учреждения и профсоюзный комитет договорились:

2.1.1. Обеспечивать участие представителей сторон в работе своих постоянно действующих органах социального партнерства, совещаниях, семинарах и других мероприятиях.

2.1.2. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.1.3. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.2 Администрация образовательного учреждения:

2.2.1. Осуществляет своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательного учреждения в соответствии с установленным законодательством.

2.2.2. Организует систематическую работу по созданию условий для получения дополнительного профессионального образования педагогических работников.

2.2.3. Информировать профсоюзный комитет о действующих и (или) готовящихся к принятию программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников. Организует

совместно с профсоюзным комитетом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в работе школьной аттестационной комиссии по аттестации руководителей образовательного учреждения и комиссии по аттестации педагогических работников в образовательном учреждении на соответствие занимаемой должности.

2.2.5. Предоставляет по письменному запросу профсоюзного комитета в согласованные сторонами сроки информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размере средней заработной платы по отдельным категориям работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и учащихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление проектов нормативных правовых актов в профсоюзный комитет для согласования.

2.3. Профсоюзный комитет, профсоюзная организация обязуются:

2.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.2. Вносить предложения в администрацию образовательного учреждения по совершенствованию социальных гарантий работников образовательного учреждения, проводить экспертизу нормативных и локальных правовых актов в области социально-трудовых вопросов.

2.3.3. Обеспечить представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.3.4. Содействовать оказанию бесплатной юридической помощи членам профсоюзной организации по вопросам применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, заключения Коллективного договора, а также разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства.

2.3.6. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюзной организации, их профессиональному росту, принимать участие в проведении аттестации педагогических кадров.

2.3.7. Участвовать в реализации проектов в сфере образования, подготовке и проведении городских конкурсов «Учитель года» и других профессиональных конкурсов.

2.3.8. Обеспечивать учебу профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства.

2.3.9. Вести разъяснительную работу по вопросу работы ссудно-заемного фонда с целью выделения ссуд работникам образовательного учреждения, являющимся членами профсоюзной организации (в соответствии с Положением о фонде).

2.3.10. Использовать средства фонда профсоюзной организации образовательного учреждения для оказания материальной помощи работникам, членам профсоюзной организации, пострадавшим от стихийных бедствий, в связи с тяжелыми заболеваниями и т.п. (в соответствии с Положением о фонде). Развивать инновационные формы поддержки членов профсоюзной организации.

2.3.11. Участвовать в организации оздоровления и отдыха детей работников образовательного учреждения.

Совместно с администрацией образовательного учреждения содействовать улучшению санаторно-курортного оздоровления работников.

2.3.12. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.3.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюзной организации о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образовательного учреждения.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на локальном уровне.

3.1.3. Содействовать повышению эффективности заключаемого Коллективного договора в образовательном учреждении.

3.1.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально- трудовых прав работников образовательного учреждения, совершенствования нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам, регулирующим трудовые права работников.

3.1.5. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательного учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

3.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Администрация образовательного учреждения обязуется:

3.2.1. При подготовке проектов нормативных правовых актов, приказов, распоряжений и других документов, затрагивающих права и интересы работников, информировать о них профсоюзный комитет согласно ст. 372 ТК РФ.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей профсоюзного комитета в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения (общее собрание работников образовательного учреждения, Педагогический совет, Управляющий совет, Попечительский совет), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения Устава образовательного учреждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности образовательного учреждения в целом.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов образовательного учреждения.

4.1.2. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником образовательного учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, 4 показателя и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев на основании Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников образовательной организации и Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников образовательной организации

4.1.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

Изменения, определенные сторонами трудового договора, оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору (письменно), которое является неотъемлемой частью трудового договора.

4.1.4. Работники образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета и при условии, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.5. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда, инструкциями по охране труда, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

4.1.6. Расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п.2, п.3, п.5, п. «а» п.6.ст. 81, п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.2. Администрация образовательного учреждения и профсоюзный комитет договорились: 4.2.1.

Предусматривать в Коллективном договоре:

- выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) при наличии соответствующих финансовых средств.

4.2.2. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком,
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования по специальности, занимаемой в данном образовательном учреждении, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- одиноким матерям, воспитывающих детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающих детей до 16-летнего возраста без матери;
- родителям, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста.

4.3. Работодатель обязуется:

-заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет и службу занятости проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

-в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование и предоставляться в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.4. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

4.5. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику образовательного учреждения.

4.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора лица, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.11. На педагогического работника образовательного учреждения с его согласия приказом директора лица могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы в классе.

4.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ и иными федеральными законами.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Устанавливать систему оплаты труда работников образования с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников образовательных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.2. Своевременно, не реже чем каждые полмесяца, в сроки, определенные Коллективным договором образовательного учреждения, выплачивать работникам заработную плату. Выплаты заработной платы производятся до 20 числа текущего месяца и до 5 числа следующего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы согласно ТК РФ.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что:

5.2.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Алтайского края, органа местного самоуправления.

5.2.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета:

5.2.2.1. Разрабатывает положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников образовательного учреждения, которое является приложением к Коллективному договору (Приложение № 2).

5.2.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников образовательного учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников образовательного учреждения;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательного учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательного учреждения;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований

её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

-определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательного учреждения.

5.3. При разработке и утверждении в образовательном учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

-работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности образовательного учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

-вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

-принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения (принцип прозрачности).

5.4.В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

-при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

-при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

5.5. Образовательное учреждение, реализующее общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий работников.

5.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредными и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

-выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 года № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611;

-гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

В отношении работников, условия труда которых признаны вредными (опасными) по результатам проведенной до 31 декабря 2013 года аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется порядок предоставления и достигнутые по состоянию на 31 декабря 2013 года размеры гарантий (компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда. Данная норма действует до улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам проведения специальной оценки условий труда условия труда не изменились или ухудшились, занятому на таком рабочем месте работнику должны быть сохранены все ранее предоставленные ему гарантии (компенсации) за работу во вредных (опасных) условиях труда, а также при необходимости установлены в соответствии со статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса РФ дополнительные гарантии (компенсации) в связи с ухудшением условий труда, соответствующие итоговому классу (подклассу) условий труда, установленному по результатам проведения специальной оценки условий труда (письмо Департамента условий и охраны труда Минтруда России от 21.10.2015 г. № 15-1/В-4549 «О предоставлении гарантий (компенсаций) работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда»).

5.6. Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ). За часы, отработанные сверх нормы, по законодательству даются дополнительные неоплачиваемые дни отдыха к отпуску, на основании личного заявления работника (ст. 153 ТК РФ).

5.7. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

5.8. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает директор лицея по согласованию с председателем профсоюзной организации до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) Сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки.
- 2) Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.
- 3) Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп), личного согласия работника

5.9. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки

(норм рабочего времени) оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Проводить совместно мониторинги систем оплаты труда в образовательном учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.10.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.11. Оплата труда штатных работников осуществляется согласно штатному расписанию.

Должностные оклады заместителей директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора лица (без учета выплат директору лица за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители директора лица.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 50%.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон, с учётом мнения профсоюзного комитета и максимальными размерами не ограничиваются.

Доплата осуществляется на основании приказа директора лица, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки РФ.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.3. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) работодателя, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии ст.153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков для работников образовательного учреждения осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом образовательного учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.1.5. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома образовательного учреждения.

6.1.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

6.1.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному приказу директора лица только с согласия работника и профсоюзного комитета образовательного учреждения. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в Коллективном договоре.

6.1.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам сохраняется преимущество работника образовательного учреждения в выборе новой даты начала отпуска по согласованию с работодателем.

6.1.9. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объема работы, степени

напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (Приложение № 4).

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

6.1.11. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), в случаях, не противоречащих Трудовому кодексу РФ.

6.1.12. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет работникам дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

6.1.13. Образовательное учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (ст. 101 ТК РФ).

Работодатель предоставляет работнику дополнительный отпуск:

- за ненормированный рабочий день в соответствии с Приложением №4.
- за общественную работу (3 дня председателю профкома);
- 3 дня к отпуску работникам-членам профсоюза, проработавшим учебный год без больничных листов;
- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника - 1 день;
- на похороны близких родственников - 3 дня, остальные дни в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять по желанию работника без сохранения заработной платы.

6.1.14. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника, детей работника - 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- сторожам за фактически отработанные часы сверх нормы рабочего времени между очередными отпусками. Оплата за дополнительные дни отдыха не производится.

(Ст. 128 ТК РФ)

6.1.15. Общим выходным днем при шестидневной рабочей неделе является воскресенье.

6.1.16. Дежурство педагогических работников по образовательному учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

6.1.17. Продолжительность рабочего дня, смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

6.1.18. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников лицея. Продолжительность рабочего времени педагога во время каникул определяется в пределах времени его учебной нагрузки до начала каникул.

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

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

6.1.19. Работа классного руководителя, требующая затрат рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательном учреждении, стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.1 Работодатель

7.1.1. Разрабатывает совместно с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и реализует целевые программы по улучшению материально-технической базы образовательного учреждения, условий и охраны труда, обеспечения безопасных и комфортных условий образовательной деятельности, пожарной безопасности.

7.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, проведение обязательной вакцинации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда руководителей, специалистов и работников образовательного учреждения, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.3. Осуществляет внутриучрежденческий контроль в образовательном учреждении за соблюдением законодательства и нормативных правовых документов, санитарно-гигиенических требований и правил пожарной безопасности, исполнением предписаний органов государственного надзора.

7.1.4. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса РФ службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в образовательном учреждении с количеством работников, превышающим 50 человек. Обеспечить численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 марта 1998 года № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

7.1.5. Ведет учет и анализ случаев производственного травматизма работников и способствует совершенствованию работы по охране труда, направленной на обеспечение безопасных условий труда.

Доводит до сведения работников образовательного учреждения результаты анализа производственного травматизма, несчастных случаев, связанных с учебно-воспитательным процессом.

7.1.6. По предварительному запросу профсоюзного комитета работодатель предоставляет информацию о состоянии производственного травматизма в истекшем году и их причины, выделении образовательным учреждением денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.7. Обеспечивает организацию обучения, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководящих работников, ответственных специалистов, работников и уполномоченных по охране труда профсоюзной организации.

7.1.8. Обеспечивает контроль за выполнением первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда, проведению технической инвентаризации зданий и сооружений образовательного учреждения с целью определения возможности его дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.1.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательном учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Проводит расследование несчастных случаев, происшедших в образовательном учреждении, и профессиональных заболеваний, представляет информацию в профсоюзную организацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.11. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета.

7.1.12. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом ежегодное Соглашение по охране труда (приложение к Коллективному договору) с внесением конкретных мероприятий и работ, направленных на улучшение условий труда.

7.1.13. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

7.1.14. Своевременно и качественно проводит все виды инструктажей по охране труда, информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

7.1.15. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 года № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.1.16. Проводит предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников за счет средств образовательного учреждения, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, прохождением санитарного минимума (обучение персонала безопасным методам и приемам работы), гигиенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.17. Обеспечивает за счет образовательного учреждения работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, или выделением компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, а также обеспечением смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и (или) связанных с загрязнением.

7.1.18. Разрабатывает и утверждает списки профессий и должностей, работа на которых дает права работникам на получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов, или компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока, их порядок и нормы выдачи, расчет сметы на их приобретение определяются в Коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

7.1.19. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.20. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, Коллективным договором образовательного учреждения.

7.1.21. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательном учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий, охраны труда в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ от 30 декабря 2001года № 197-ФЗ (в редакции от 22 ноября 2011 года с изменениями от 15 декабря 2011 года), ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (в редакции от 28 декабря 2010года).

7.2.2. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

7.2.3. Принимать участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.2.4. Осуществлять через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда постоянный контроль за соблюдением работодателем законодательных и иных нормативных актов по охране труда, координировать деятельность комиссий (комитетов) по охране труда в соответствии с разработанным Положением.

7.2.5. Проводить проверки состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда.

7.2.6. В случае ухудшения условий труда и учебы, грубых нарушений требований техники безопасности и санитарно-гигиенических норм и правил уполномоченный профсоюза по охране труда, комиссия (комитет) по охране труда вправе приостанавливать работы до устранения выявленных нарушений путем выдачи директору школы обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии несчастных случаев.

7.2.8. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзной организации на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, представлять интересы членов профсоюзной организации в органах государственной власти, в суде.

7.2.9.Участвует в комиссии по расследованию несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом, происшедшего с работником образовательного учреждения.

7.3. Стороны Коллективного договора обязуются:

7.3.1. Содействовать выполнению представлений и требований внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований к охране труда и здоровья.

7.3.2. Организовывать проведение комплексных, целевых проверок образовательного учреждения по вопросам охраны труда.

7.3.3. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, работников-членов выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета, руководящих работников, ответственных за охрану труда и пожарную безопасность, представителей профсоюзных организаций в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях).

7.3.4. Разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

8.1. Администрация образовательного учреждения обязуется:

8.1.1. Обеспечивать своевременную и качественную аттестацию руководящих и педагогических кадров образовательного учреждения.

8.1.2. Проводить анализ кадрового обеспечения, потребность в кадрах образовательного учреждения.

8.1.3. Определять порядок проведения мероприятий по повышению квалификации работников образовательного учреждения.

8.1.4. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательного учреждения.

8.1.5. Добиваться включения в городской бюджет средств на оплату командировочных расходов для повышения квалификации, проведения периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников образовательного учреждения.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представления органам службы занятости и профсоюзному комитету информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации образовательного учреждения.

8.2.2. Считать массовым увольнение работников в случаях:

- ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращения численности или штата работников образовательного учреждения в количестве:

 - 20 и более человек в течение 30 дней;

 - 60 и более человек в течение 60 дней;

 - 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнения 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательном учреждении.

8.2.3. Работникам, уволенным по сокращению штатной численности, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в образовательное учреждение, в случае появления новых рабочих мест.

8.2.4. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с Перечнем должностей педагогических работников краевых и муниципальных организаций Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность (Приложение № 5 к Региональному отраслевому соглашению по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника, ходатайство директора лицея руководителю органа управления образованием, копия аттестационного листа о результатах аттестации или выписка из приказа Министерства образования и науки Алтайского края об установлении квалификационной категории.

Указанные документы подаются в орган управления образованием города Заринска для рассмотрения и принятия решения.

8.2.5. Сохранять педагогическим работникам до одного года размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;

- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство

директора лица на руководителя муниципального органа управления образованием, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах аттестации, иные документы, подтверждающие данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

8.2.6. Рассматривать заявления педагогических работников о прохождении аттестации по особой (льготной) форме и устанавливать квалификационную категорию без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим:

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»), почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;

- ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

- звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Педагогический работник имеет право представить заявление о прохождении аттестации по особой (льготной) форме на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п.8.2.6. Коллективного договора, педагогический работник может воспользоваться только один раз.

Данное ограничение вступило в силу с 1 января 2013 года и не имеет обратной силы.

8.2.7. Устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности на основании личного заявления, представления руководителя образовательного учреждения, приказов Министерства образования и науки РФ или Министерства образования и науки Алтайского края об итогах профессиональных конкурсов, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории:

- победителям конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- победителям и лауреатам краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года»; «Мастер производственного обучения»;

- педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ.

Особой (льготной) формой проведения аттестации при наличии достижений, указанных в п. 8.2.7. Коллективного договора, педагогический работник может воспользоваться один раз.

8.2.8. Руководителям муниципальных методических объединений педагогов по личному заявлению и на основании представления руководителя образовательного учреждения, председателя комитета по образованию устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

8.2.9. Педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки РФ, по личному заявлению и на основании представления руководителя образовательного учреждения устанавливать соответствующую квалификационную категорию сроком на 5 лет.

8.2.10. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о дополнительном к высшему образованию в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1 Администрация образовательного учреждения обязуется развивать систему стимулов, обеспечивающих поддержку и совершенствование уровня профессионального мастерства педагогических работников:

- сохранить регулярную выплату заработной платы работникам в установленные сроки и в полном объёме;
- производить повышение оплаты труда работникам образовательного учреждения в сроки и в размерах, предусмотренных законодательными актами Российской Федерации, Алтайского края и администрации города Заринска;
- выплачивать единовременную денежную выплату молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение (далее - молодым специалистам), заключившим трудовой договор на срок не менее трех лет;
- производить ежемесячную доплату молодым специалистам, проживающим в жилом помещении на условиях договора аренды жилья, с учетом даты заключения двустороннего договора аренды жилья, не ранее даты трудоустройства в образовательное учреждение на период проживания в течение трех лет;
- выделять денежные средства на санаторно-курортное лечение работников образовательного учреждения согласно нормативным актам администрации города Заринска;
- ходатайствовать перед комитетом по образованию администрации города Заринска о первоочередном праве на предоставление места в дошкольных образовательных учреждениях детям педагогических работников образовательного учреждения;

9.2. Права и льготы членов профсоюзной организации определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Члены профсоюзной организации имеют следующие права и льготы:

- получение беспроцентных ссуд и материальной помощи;
- приобретение льготных санаторно-курортных путевок для работников и члена его семьи частично за счет средств профсоюза (20% - крайсовпроф, 10% - крайком профсоюза);
- содействие в оздоровлении детей;
- оформление документов на награждение члена профсоюза знаком отличия, дающим право на присвоение звания «Ветеран труда»;
- награждение профсоюзными наградами;
- бесплатные юридические консультации специалистов крайкома профсоюза;
- рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
- бесплатная защита члена профсоюзной организации по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- гарантированная защита при расследовании несчастного случая;
- защита члена профсоюзной организации при увольнении и сокращении;
- бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- получение новогодних подарков за счет средств первичной профсоюзной организации.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности городской профсоюзной организации работников образования и первичных профсоюзных организаций города, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, Федеральным законом РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, законами Алтайского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края, Регионального отраслевого

соглашения по учреждениям образования Алтайского края, Соглашения по учреждениям образования города Заринска на 2016-2019 годы, Устава образовательного учреждения, Коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и председатель профсоюзной организации обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в образовательном учреждении.

10.2.2. Принимать решения с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения при:

- установлении режима работы всех категорий работников;
- составлении расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков;
- распределении учебной нагрузки;
- установлении, изменении размеров оплаты труда, надбавок и доплат;
- распределении выплат стимулирующего характера и использовании экономии фонда заработной платы;
- распределении должностных обязанностей работников;
- издании приказов на выполнение сверхурочных работ;
- составлении других проектов документов, затрагивающих социально экономические и трудовые интересы работников.

10.2.3. Предоставлять профсоюзному комитету, независимо от численности работников, бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемого помещения; безвозмездно предоставлять имеющиеся средства связи, а также оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзной организации, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет городской профсоюзной организации, одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежным поручением образовательного учреждения.

10.2.5. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее 0,15 % фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии финансовых средств у данного образовательного учреждения, в случаях, предусмотренных Коллективным договором.

10.2.6. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении образовательного учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.7. Предоставлять профсоюзному комитету по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально- экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятия общественного питания работников и учащихся.

10.2.8. Содействовать профсоюзной организации в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают следующие гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председатель профсоюзной организации в образовательном учреждении - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок,

иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель (его заместитель) профсоюзной организации образовательного учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором.

10.3.4. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Коллективным договором

10.4. Учитывая значимость профсоюзной деятельности, стороны согласились:

10.4.1. Распространить на председателя профсоюзной организации образовательного учреждения положение о предоставлении свободного от работы времени с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива образовательного учреждения, участия в профсоюзных конференциях, пленумах, президиумах, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.4.2. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов городского совета профсоюза и ревизионной комиссии городской организации профсоюза на время участия их в работе конференций, пленумов, президиумов, проведения ревизий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.4.3. Производить оплату труда не освобожденному председателю профсоюзной организации за счет стимулирующей части фонда оплаты труда или других средств образовательного учреждения в размерах, установленных Коллективным договором и положением об оплате труда образовательного учреждения (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

10.5.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзной организации, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность) в той же или с согласия работника в другой образовательной организации.

10.5.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в образовательном учреждении, в соответствии с Коллективными договором.

10.5.3. Работа по выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

10.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений Коллективного договора.

10.6. Профсоюзный комитет обязуется:

10.6.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.6.3. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда образовательного учреждения.

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

10.6.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

10.6.6. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и другие.

10.6.7. Проводить проверку условий и охраны труда и участвовать в расследовании несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

10.6.8. Защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6.9. В составе комиссий по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6.10. Участвовать в организации оздоровления и отдыха детей работников образовательного учреждения.

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

10.6.12. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов в пенсионный фонд, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

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

10.6.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.6.15. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюзной организации:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи;
- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

10.6.16. Выступать с ходатайствами об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией города.

10.6.17. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

10.6.18. Совместно с директором лицея организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранение его материальной базы; создание комфортных условий для деятельности работников, в том числе организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в образовательном учреждении и др.

10.6.19. Оказывать администрации лицея содействие в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников.

10.6.20. Принимать активное участие в решении проблем, связанных с деятельностью образовательного учреждения.

11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

11.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательном учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательном учреждении;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- создание в образовательном учреждении совета молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзной организации;

- проведение мониторингов и совместных мероприятий, направленных на реализацию молодежной политики и настоящего Коллективного договора (семинаров, круглых столов).

11.2. Образовательное учреждение при заключении Коллективного договора предусматривает разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательном учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Коллективным договором;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем предоставления им подъемных не менее 10 тысяч рублей, ежемесячную доплату в размере 5000 рублей, состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением и проживающих в жилом помещении на условиях договора аренды жилья и установления надбавок к заработной плате в размере до 30% - в первый год работы, до 20% - во второй год работы, до 10% - в третий год работы;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлению председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободного времени с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемом Коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников;

- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательного учреждения и профсоюзной организации;

- осуществлению контроля за предоставлением молодым работникам социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Алтайского края и настоящим Коллективным договором.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет комиссия по заключению и реализации Коллективного договора, которая создается на равноправной основе.

12.2 Стороны реализуют настоящий Коллективный договор на основе взаимного доверия и взаимной ответственности, проводят совместные заседания для своевременной координации усилий по его выполнению. Заседания проводятся не реже одного раза в год.

12.3. Отчет о выполнении Коллективного договора рассматривается на заседании профсоюзного собрания не реже одного раза в год.

12.4. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

12.5. В период действия Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.
2. Положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников образовательного учреждения.
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём.
5. Соглашение по охране труда.

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО.

Председатель профкома

Иван И.С. Жданова

Протокол № *8*

«*27*» *08* 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МБОУ «Лицей
«Бригантина» г. Заринска

Л.И. Сухих
«*28*» *08* 2018 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «Бригантина» (далее — Лицей).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом Лицея и регулируют порядок приема и увольнения работников Лицея, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Лицее.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Правила утверждены директором Лицея с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в учительской комнате на видном месте.

1.6. При приеме на работу администрация Лицея обязана ознакомить работника с Правилами под распись.

1.7. Правила являются приложением к Коллективному договору, действующему в Лицее.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с Лицеем.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах — по одному для каждой из сторон: работника и Лицея.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Лицея следующие документы:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний;
- Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

-Справку об отсутствии судимости (за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы личности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления).

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора Лицея и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу администрация Лицея обязана ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом Лицея
- Настоящими правилами
- Приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности
- Должностной инструкцией работника
- Иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника.

2.1.7. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок не более трех месяцев, а для директора Лицея, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей, руководителей обособленных подразделений лицея – не более шести месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.8. На каждого работника Лицея оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников школы хранятся в Лицее.

2.1.9. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Лицея в трудовую книжку, администрация Лицея обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.1.10. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника дело хранится в Лицее.

2.1.11. Директор лицея назначается приказом заведующего отделом по образованию администрации города по согласованию с главой города. Трудовая книжка и личное дело директора лицея хранятся в отделе по образованию.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Лицей в течение этого срока.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Лицея обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Увольнение работников

2.3.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора – осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании.

2.3.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Лицея за две недели.

2.3.3. Директор лицея при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменном виде не позднее, чем за один месяц.

2.3.4. При расторжении трудового договора директор Лицея издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с Трудовым кодексом или Законом РФ «Об образовании».

2.3.5. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или Закона РФ «Об образовании» и со ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса или Закона РФ «Об образовании».

2.3.6. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Лицея обязана выдать работнику трудовую книжку, и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Лицея направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Лицея освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются категории работников, указанных в пункте 2.4. коллективного договора.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ АДМИНИСТРАЦИИ ЛИЦЕЯ

3.1. Непосредственное управление Лицеем осуществляет директор.

3.2. Директор Лицея имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- Осуществлять приём на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

- Применять к работникам меры дисциплинарного взыскания:

- Замечание
- Выговор
- Увольнение

- Совместно с Советом лицея осуществлять поощрение и премирование работников;

- Привлекать работников к материальной ответственности в установленном порядке;

- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Лицея и других работников, соблюдения настоящих Правил;

- Принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

3.3. Директор Лицея обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.4. Администрация Лицея осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.5. Лицей как юридическое лицо несёт ответственность перед работниками:

- За ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;
- За задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- За причинение ущерба имуществу работника;
- В иных случаях, предусмотренных законодательством.

4.ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право на:

- 4.1.1 Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 4.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- 4.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- 4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- 4.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 4.1.9. Участие в управлении Лицеем в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Лицея;
- 4.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 4.1.11. Защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- 4.1.12. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 4.1.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;

4.1.14. Предоставления отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 5 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.2. Педагогические работники Лицея имеют право на:

4.2.1. Свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;

4.2.2. Сокращенную продолжительность рабочего времени;

4.2.3. Удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

4.2.4. Длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем;

4.2.5. Получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работник обязан:

4.3.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.3.2. Соблюдать устав Лицея и настоящие Правила;

4.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. Выполнять установленные нормы труда;

4.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.6. Бережно относиться к имуществу Лицея и других работников;

4.3.7. Незамедлительно сообщать директору Лицея о возникновении ситуаций, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Лицея;

4.3.8. Поддерживать дисциплину в Лицее на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;

4.3.9. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

4.4. Работникам Лицея в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся с уроков;

- курить в помещении и на территории Лицея;

- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

- отвлекать работников Лицея в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Лицея;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

4.5. Работник несет материальную ответственность за причиненный Лицею прямой действительный ущерб.

4.5.1. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Лицея или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящихся в Лицее, если Лицей несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Лицея произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

4.5.2. За причиненный ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 4.5.3. и 4.5.4. настоящих Правил.

4.5.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5.4. Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности:

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заведующие кабинетами
- заведующий спортивным залом
- педагог-организатор
- секретарь
- лаборант
- гардеробщик
- сторож

4.6. Работники Лицея привлекаются к дисциплинарной ответственности, установленной пунктами 7.4 – 7.13. настоящих Правил.

5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В Лицее устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём. Занятия в Лицее проводятся по расписанию.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя.

5.3. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Лицея по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для работников Лицея, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день:

- директор лицея
- заместители директора
- главный бухгалтер
- бухгалтер
- заведующая библиотекой
- инспектор по кадрам
- секретарь

5.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Лицее и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Лицея, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов (групп продленного дня) или с письменного согласия работника.

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Лицей является местом основной работы, по возможности сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.7. В случае производственной необходимости администрация Лицея имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Лицее с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий).

Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией Лицея по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно – гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

Перемены (перерывы), предусмотренные между уроками (занятиями) являются рабочим временем учителя (преподавателя дополнительного образования).

5.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание педагогического совета
- общее собрание работников Лицея (в случаях предусмотренных законодательством)
- заседание методического совета
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов

5.12. Директор Лицея привлекает педагогических работников к дежурству по Лицею. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с

выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающим с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

График работы в каникулы утверждается приказом директора Лицея.

5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Лицея (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.15. Работникам Лицея предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком утвержденным директором Лицея с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.16. Работникам Лицея могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.17. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом Учредителем.

5.18. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в пункте 5.5., устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно приложения № 7 к коллективному договору в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя.

5.19. Администрация Лицея ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с иной, отличной от тарифной, системы оплаты труда. Новая система оплаты труда, включает в себя базовые оклады (базовые должностные оклады) базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.2. Директор Лицея формирует и утверждает штатное расписание Лицея в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается Лицеєм самостоятельно, но не менее фактического размера указанной доли за предыдущий финансовый год.

Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, - 70% к 30%.

6.3. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда в Лицее осуществляется по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением с учетом мнения выборного органа трудового коллектива.

6.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий 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, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Выплата заработной платы в Лицее производится два раза в месяц – 5 и 20 числа каждого месяца. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на счет в банке.

6.6. В Лицее устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.7. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

7. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ.

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности
- выплата премии
- награждение ценным подарком
- награждение почетной грамотой
- представление к званию «Почетный работник общего образования»
- представление к награждению государственными наградами

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Лицея имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Лицея налагает председатель комитета по образованию администрации города Заринска.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Лицея норм профессионального поведения и (или) устава Лицея может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Лицея, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Лицея должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово – хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ директора Лицея о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех дней со дня его издания, в случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.13. Директор Лицея до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Лицея или Общего собрания работников Лицея.

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО.

Председатель профкома

Иванов И.С. Жданова

Протокол № 8

«27» 08 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МБОУ «Лицей

«Бригантина» г. Заринска

Л.И. Сухих

«29» 08 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников образовательного учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей «Бригантина» г. Заринска, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - образовательное учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

1.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных постановлением главы администрации города Заринска от 27.09.2013г. № 892 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования»

3. Формирование централизованного фонда стимулирования

руководителей образовательных учреждений

3.1. Комитет по образованию администрации города Заринска (учредитель общеобразовательного учреждения) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений в размере централизованной доли фонда оплаты труда - 1 % от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности общеобразовательных учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с действующим Положением об оценке эффективности

деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений, которое утверждается приказом отдела по образованию администрации города Заринска.

Указанные показатели включаются в трудовые договоры (эффективный контракт) с руководителями общеобразовательных учреждений.

4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. При распределении фонда оплаты труда в образовательном учреждении отдельно выделяются части, направляемые:

на оплату труда работников, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования;

4.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

руководящих работников (руководитель общеобразовательного учреждения, заместители руководителя и др.);

педагогических работников (учителя, социальные педагоги, учителя-логопеды, педагоги-психологи и др.), осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию (далее - «педагогические работники»);

учебно-вспомогательного персонала (секретари учебной части, инспектор по кадрам, специалист по охране труда, заведующий библиотекой, бухгалтер, инженер-программист, заведующий хозяйством и др.);

младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники и др.).

4.4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно, с учетом объема средств, утвержденного учредителем на выполнение муниципального задания.

Рекомендуемое оптимальное соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников (включая учителей), и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников общеобразовательного учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования, - 70 % к 30 %.

5. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

5.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

5.3. Аудиторная занятость педагогических работников - это проведение занятий в соответствии с учебным планом и планом внеурочной деятельности в рамках федеральных государственных образовательных стандартов.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

иную работу с обучающимися (индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, консультации и дополнительные занятия с обучающимися; работа с одаренными детьми: подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам и др.; руководство кружком по предмету; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися; работа с детьми, требующими особого внимания; иная внешкольная работа с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогического работника);

работу по подготовке к обеспечению учебного процесса (подготовка к урокам и другим видам учебных занятий); проверку письменных работ; заведование учебным кабинетом; методическую, подготовительную, организационную, диагностическую работу, работу по ведению мониторинга, изготовление дидактического материала и инструктивно- методических пособий;

организационно-педагогическую деятельность (работа с родителями (законными представителями); дежурство; оформление личных дел учащихся; методическая работа);

осуществление функций классного руководителя в соответствии с положением о классном руководителе общеобразовательного учреждения;

работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого- педагогического сопровождения образования детей-инвалидов в общеобразовательных учреждениях Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования».

Перечень видов неаудиторной занятости педагогических работников, соотношение и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются общеобразовательным учреждением самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

Соотношение фондов оплаты аудиторной и неаудиторной занятости определяется приказом директора лицея на начало учебного года, исходя из специфики образовательной программы (Приложение № 3)

5.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за деление класса на группы;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

С целью поддержки педагогических работников, привлечения молодых специалистов в общеобразовательные учреждения рекомендуется выплачивать:

Для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» (пункт 2 «в»), ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы). Размер доплаты определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно;

доплаты молодым специалистам и начинающим учителям в течении трех лет работы в ОУ по специальности в соответствии с дипломом на основании Положения о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной частей фонда оплаты труда педагогов;

для педагогических работников, выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, окончивших профессиональное образование с отличием, впервые поступивших на работу в общеобразовательное учреждение, в течение первых трех лет может устанавливаться повышающий коэффициент за счет средств специальной части фонда оплаты труда. Размер данного коэффициента устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Доплаты наставникам молодых специалистов и начинающих учителей в течении трех лет на основании Положения о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной частей фонда оплаты труда педагогов.

Выплаты производятся в зависимости от наличия средств.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

5.5. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, на основании представления руководителя общеобразовательного учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

6. Определение стоимости образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

6.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенного на оплату аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.2. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{СТОП} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где:

СТОП - стоимость 1 ученико-часа;

34 - количество недель в учебном году;

52 - количество недель в календарном году;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

a₃ - количество обучающихся в третьих классах;

a₁₁ - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v₁ - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v₂ - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v₃ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v₁₁ - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

6.3. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные действующим федеральным базисным учебным планом и примерными учебными планами для общеобразовательных учреждений, а также Санитарно-эпидемиологическими требованиями к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

При этом должна быть обеспечена реализация федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов.

7. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

7.1. Оклад педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$Oy = (Стп \times У \times Чаз \times Г \times А \times Псз \times К \times (1 + \square Кс) + Днз) + Мл$, где: Оу - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Г - повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, с учетом численности обучающихся в подгруппе;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемой должности;

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К - повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного общеобразовательного учреждения;

Кс - коэффициенты специфики работы;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

Мл - средства в размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема педагогической нагрузки (устанавливается в однократном размере).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

7.2. Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

$Чаз = (Нг : Н \times 52) : 12$, где

Нг - объем годовой нагрузки в часах;

Н - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом общеобразовательного учреждения;

52 - количество недель в календарном году;

12 - количество месяцев в календарном году.

7.3. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогического работника занимаемым должностям (А) составляет:

для подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,05 (устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно по результатам аттестации);

для имеющих первую категорию - 1,2;

для имеющих высшую категорию - 1,3.

7.4. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, - в размере 1,10; доктора наук - в размере 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере 1,10;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

7.5. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

7.6. Повышающий коэффициент (Г) при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, устанавливается образовательным учреждением расчетно с учетом количества обучающихся в группе.

7.7. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно. Критериями для установления коэффициента могут являться:

включение учебного предмета в государственную итоговую аттестацию выпускников;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

7.8. Коэффициенты специфики работы (Кс) устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с Положением о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной частей фонда оплаты труда педагогов.

7.9. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости.

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или рассчитываться исходя из стоимости ученико-часа с применением поправочных коэффициентов (при осуществлении внеурочной работы с обучающимися). Поправочные коэффициенты устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно на основании Положения о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной частей фонда оплаты труда педагогов

7.10. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает порядок расчета оклада педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому.

Оклад педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому может определяться:

- в соответствии со средней наполняемостью классов, в которых обучаются эти дети;

- в соответствии с количеством детей в классе, в котором обучается ребенок, находящийся на индивидуальном обучении на дому за вычетом этого ребенка из количественного состава класса.

7.11. К окладу, определенному в соответствии с пунктами 7.1.-7.10., устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми

условиями труда, при условии отсутствия аттестации рабочих мест по условиям труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

7.12. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, пересчитывается ежемесячно в соответствии с численностью обучающихся в классе.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенного стимулирующего фонда.

8.1.1. Для педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность и выполняющих обязанности по обучению, воспитанию устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за непрерывный стаж работы;

ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

выплаты за высокие результаты и качество деятельности, связанные с инновационной деятельностью;

премии по итогам работы.

Выплаты педагогическим работникам за непрерывный стаж работы в образовательных учреждениях на педагогических должностях устанавливаются:

педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс - к оплате за аудиторную занятость;

иным педагогическим работникам - к окладам.

Данные выплаты рекомендуется устанавливать в следующих

размерах:

от 5 лет до 10 лет - до 5%;

от 10 лет до 15 лет - до 10%;

свыше 15 лет - до 15%.

Размер ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора общеобразовательного учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности педагогических работников для определения размеров стимулирующих выплат устанавливается в зависимости от показателей оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Лицей «Бригантина» г. Заринска и оценочного листа эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Лицей «Бригантина» г. Заринска на основании Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников образовательного учреждения и Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда на основании Положения о премиальных выплатах по итогам работы работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно.

8.1.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг; премии по итогам работы.

Размер ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным приказом директора учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуются устанавливать показатели премирования на основании Положения о премиальных выплатах по итогам работы работникам учреждения.

8.1.3. Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг; премии по итогам работы; иные поощрительные выплаты.

Размер ежемесячной надбавки за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление услуг специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения, утвержденным приказом директора указанного учреждения и согласованным с профсоюзной организацией.

Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда на основании Положения о премиальных выплатах по итогам работы работникам учреждения.

8.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с советом лица, на основании представления руководителя общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

8.3. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

9. Расчет заработной платы руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

9.1. Зарплата руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$Dp = (ЗП_{пср} \times Kp \times A \times Псз) + Мл$, где:

Dp - должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

$ЗП_{пср}$ - средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

Кр - коэффициент кратности, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объемными показателями;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

Псз - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Мл - средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

9.3. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения производится в соответствии с Порядком исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения (Приложение № 3 к Методическим рекомендациям, утвержденным Постановлением администрации города Заринска Алтайского края от 27.09.2013 № 892).

9.4. Объемные показатели деятельности общеобразовательных организаций устанавливаются в соответствии с положением о порядке отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным органом местного самоуправления.

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда общеобразовательного учреждения устанавливается в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

1 группа - 1,8;

2 группа - 1,6;

3 группа - 1,4;

4 группа - 1,2.

9.5. Должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений без учета выплат руководителю общеобразовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды.

В должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю общеобразовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей общеобразовательных учреждений, может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05 за счет средств специальной части фонда оплаты труда

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

9.6. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно- управленческого персонала в порядке, установленном для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

9.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений.

9.8. В трудовом договоре с руководителем общеобразовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

11. Заключительные положения

11.1. Оплата труда педагогических работников, реализующих программы дошкольного образования, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала до утверждения базовых окладов (базовых должностных окладов) осуществляется на основе Единой тарифной сетки с учетом повышений ставок заработной платы и выплат компенсационного характера, установленных до введения новой системы оплаты труда.

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленных локальными актами образовательного учреждения и (или) коллективным договором.

11.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплаты окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

11.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда (за исключением экономии инновационного фонда).

11.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательном учреждении, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО.

Председатель профкома

И.С. Жданова

Протокол № 8

«27» 08 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МБОУ «Лицей

«Бригантина» г. Заринска

Л.И. Сухих

«29» 08 2018 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими СИЗ

№№	Профессия	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (ед.комп.)
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: сапоги резиновые перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 1 пара 2 пары
2.	Дворник	Костюм х/б Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 шт. 1 шт. 6 пар 1 шт. на 2 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2 года 1 шт. на 3 года
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм х/б Фартук х/б Рукавицы комбинированные	1 шт. 2 шт. 4 пары
4.	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств: Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый	1 шт. на 1,5 года 1 пара 6 пар дежурн. дежурн.
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон х/б Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 шт. Дежурн. Дежурн.
6.	Лаборант	При занятии в химических и технологических лабораториях: Халат х/б Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 шт. на 1,5 года Дежурн. Дежурн. до износа

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО.

Председатель профкома
И.С.Жданова

Протокол № 8
«24» 08 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МБОУ «Лицей
«Бригантина» г. Заринска
Л.И.Сухих
«24» 08 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем
и вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации
рабочих мест), которым устанавливается
дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Главный бухгалтер	12
2.	Бухгалтер	6
3.	Заместитель директора по АХЧ	12
4.	Инспектор по кадрам	6
5.	Заведующий БИЦ	6
6.	Секретарь- машинистка	3
7.	Инструктор по плаванию бассейна	6
8.	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой санузлов	6

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
коллективному договору

МНЕНИЕ ПРОФКОМА УЧТЕНО.

Председатель профкома

И.С.Жданова

Протокол № 8

«27» 08 2018г.

УТВЕРЖДАЮ.

Директор МБОУ «Лицей
«Бригантина» г. Заринска

Л.И.Сухих
«29» 08 2018 г.



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателей и профсоюзного комитета, уполномоченного работниками представительного органа
МБОУ «Лицей «Бригантина» г. Заринска на 2018-2020 годы

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Еди- ница учета	Кол-во	Срок выпол- нения мероп- риятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1.	Приобретение спецодежды для								
•	Уборщика служебных помещений: -халат или костюм х/б -калоши резиновые -перчатки резиновые	шт. пар пар	30 30 60	2018- -2020	Заместитель директора по АХЧ	10	10		
•	Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:			2018-		1			

	-костюм х/б	Шт.	3	2020					
•	Гардеробщика: -халат х/б	Шт.	6	2018-2020	Заместитель директора по АХЧ	1	1		
•	Слесаря-сантехника: -костюм х/б -сапоги резиновые -рукавицы комбинированные	Шт. Пар Пар	3 3 3	2018-2020	Заместитель директора по АХЧ	1			
•	Дворника: -куртка утепленная -валенки -костюм х/б -плащ непромокаемый - сапоги резиновые - рукавицы комбинированные	Шт. Пар Шт. Шт. Пар Пар	1 1 1 1 3 18	2018-2020	Заместитель директора по АХЧ	1	1		
•	Лаборанта -халат х/б -перчатки резиновые Очки защитные	Шт Пар Шт	2 6 1	2018-2020	Заместитель директора по АХЧ	1	1		
•	Электромонтера -полукомбинезон х/б -перчатки диэлектрические -галоши диэлектрические	Шт Пар Пар	3 Дежурные Дежурные	2018-2020	Заместитель директора по АХЧ	1			
2.	Капитальный ремонт служебных туалетов	Шт.	2	2018-2020	Заместитель директора по АХЧ	78	71		
3.	Ремонт библиотеки	Шт.	1	2018-2020	Заведующий хозяйством				

МБОУ «Лицей «Бригантина» г.Заринска

пронумеровано и прошнуровано

47 листов

Директор

лицея



Д.И. Оших

