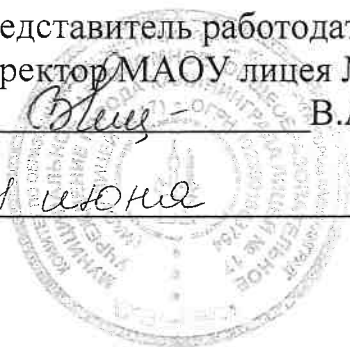


Представитель работодателя:
Директор МАОУ лицея №17
В.А. Широкова

01 июня 2021 г.



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МАОУ
лицея №17 Е.В. Адамова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Калининграда
лицея № 17

на 2021 – 2024 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать соответствующий уполномоченный орган)

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 20 ____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	8
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	15
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	24
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	28
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	30
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	35
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	37
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	39
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	43
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	46
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	47

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении лицее № 17 г. Калининграда (далее МАОУ лицей №17).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты¹;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации²;

отраслевое региональное соглашение³ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования⁴.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Широковой Виктории Александровны (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Адамовой Елены Владимировны.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на

¹ Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

³ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

⁴ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения⁵.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 10 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

⁵Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору.

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства⁶.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

⁶ Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;
- учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

Работодатель с учетом мнения (по согласованию с профсоюзным комитетом) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст.82,373, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (кроме сторожей) – ст.113 ТК РФ;
- утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.194 ТК РФ);
- создание условий для аттестации педагогических работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МАОУ лица № 17 единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую более половины членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)⁷.

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

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка⁸ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации⁹.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

⁷Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

⁸Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору.

⁹Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы¹⁰.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ¹¹.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих¹².

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций,

¹⁰Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

¹¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

¹² Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹³.

2.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации¹⁴.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор¹⁵ или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников¹⁶.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

¹³Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

¹⁴Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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».

¹⁵Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

¹⁶Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором¹⁷.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹⁸:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками¹⁹;

¹⁷ Часть третья статьи 68 ТК РФ.

¹⁸ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

¹⁹ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации²⁰;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

²⁰В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».

В случае сокращения численности или штата работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

2.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель сообщает в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, где указываются причины, число и категории работников которых оно может коснуться.

2.2.16. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.2.17. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.18. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норма суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 100 рублей – внутри страны;
- 2500 рублей – зарубежные командировки.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.20. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.21. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений²¹, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.22. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка²².

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям²³, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной

²¹ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

²² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

²³ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью²⁴.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством²⁵, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах²⁶.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом 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 определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников²⁷.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных

²⁴ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

²⁵ Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

²⁶ Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

²⁷ Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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» (далее - приказ № 1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования²⁸.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

Объём учебной нагрузки педагогическим работникам МАОУ лицея № 17 устанавливается работодателем:

- исходя из количества часов по учебному плану;
- программам;
- обеспеченностью кадрами;
- необходимостью обеспечения нагрузкой молодых специалистов после окончания ими учебных заведений (18 часов в неделю) и других конкретных условий с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в

²⁸ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда²⁹ (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому

²⁹Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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».

договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.5. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.6. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536, а именно:

- 18 часов в неделю – учителям 1-11 классов, педагогам дополнительного образования;

- 20 часов в неделю – учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

- 36 часов в неделю – педагогам-психологам, педагогам-организаторам, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для педагогических работников обязательно;

Учителям 1-4-х классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере;

Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персоналов устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Руководитель знакомит педагогических работников под роспись с предлагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.1.7. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска³⁰.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными

³⁰ Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором³¹.

Режим рабочего времени работников в течение недели (шестидневная или пятидневная) с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Режим работы директора, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью МАОУ лица №17.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.11. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям³².

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.12. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах

³¹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

³² На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке³³.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.13. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.14. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день,

³³ Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников³⁴.

3.1.16. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней³⁵ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

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

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.18. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ.

³⁴ Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

³⁵ Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.1.19. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

3.1.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении³⁶;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца³⁷.

3.1.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

3.1.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления.

3.1.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года³⁸.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

³⁶ Статья 121 ТК РФ.

³⁷ Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

³⁸ Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536³⁹.

3.2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МАОУ лица № 17, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности действующими в МАОУ лице № 17. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами (в том числе законом РФ «Об образовании»).

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати рабочих дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 15 число текущего месяца и 01 число следующего месяца за предыдущий месяц⁴⁰.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

³⁹ Пункт 2.3 указанных Особенности.

⁴⁰ В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников установить в коллективном договоре соотношения частей заработной платы, руководствуясь пунктом 36 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации⁴¹.

4.1. Оплата труда работников МАОУ лица № 17 осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения⁴².

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час

⁴¹Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

⁴²Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.).

работы) за каждый час работы в ночное время⁴³. Порядок и условия оплаты труда работников МАОУ лица № 17, в том числе компенсационных выплат, регулируются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами РФ и «Положением о новой системе оплаты труда работников МАОУ лица № 17» (Приложение 2).

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.6. 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 установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

⁴³ Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".
Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома⁴⁴;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении⁴⁵;

- при увеличении повышающего коэффициента за сложность или приоритетность предмета;

4.7. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель РФ (с даты издания Указа Президента РФ о присвоении звания), и нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ» (с даты издания приказа Министра образования и науки РФ), ученую степени кандидата или доктора наук (со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с «Положением о новой системе оплаты труда работников МАОУ лицея № 17».

4.8. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется 30% средств фонда заработной платы⁴⁶:

4.8.1. Стимулирующая часть распределяется в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложение 2) и обеспечивает осуществление следующих выплат:

- ежемесячные выплаты за государственные награды: почетные звания, ордена, медали, нагрудные знаки, гранты;

- ученые степени и ученые звания;

- стимулирующие выплаты по результатам труда, включая показатели эффективности труда;

- материальная помощь.

Размеры доплат производятся с учетом имеющихся средств, по согласованию с Управляющим Советом с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.10. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-

⁴⁴ Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

⁴⁵ Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

⁴⁶ Порядок, предусмотренный п. 4.12 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на выплаты стимулирующего характера руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях⁴⁷, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

– не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
– не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;

- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;

- требований к естественному и искусственному освещению.

- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

4.11. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в соответствии с «Положением о новой системе оплаты труда работников МАОУ лица № 17».

4.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их

⁴⁷ Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; поддержки молодых специалистов и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

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

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом

работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

- поощрение за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда⁴⁸ с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

⁴⁸ Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁴⁹; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек⁵⁰.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации⁵¹, осуществлять управление профессиональными рисками.

⁴⁹ Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

⁵⁰ Часть 1 статьи 217 ТК РФ.

⁵¹ Положение о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации⁵² порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций⁵³.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.7. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.8. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств.

6.2.9. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.10. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также

⁵² Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

⁵³ Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда является приложением к коллективному договору.

безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.11. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.12. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам.

6.2.13. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.14. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда.

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для приёма пищи.

6.4. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.6.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.6.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.6.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.6.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами⁵⁴;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива.

7.2. Молодой специалист (педагог) – работник образовательного учреждения (организации) после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования (при получении среднего или высшего образования впервые), поступивших на работу и проработавший в учреждении (организации) не более трех лет по полученной специальности.

7.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до 3-х лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации (на срок не более трех лет). При условии возвращения работника в МАОУ лицей № 17.

⁵⁴Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

7.4. Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в следующих случаях:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

7.5 Трудовой договор с молодым специалистом заключается в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником

7.6. Трудовой договор с молодым специалистом заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ) испытательный срок для данной категории работников не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

7.7. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия.

7.8. Прием на работу молодого специалиста оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

7.9. При заключении трудового договора с молодым специалистом работодатель или его полномочный представитель ознакомит его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МАОУ лицея № 17, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в МАОУ лицея № 17.

7.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.11. Работодатель обязуется:

- предоставить молодому специалисту работу в соответствии с полученной в учебном заведении специальностью и квалификацией, соответствующую требованиям квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов в объеме не менее одной ставки, менее - с письменного согласия работника;

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о наличии в общеобразовательном учреждении профсоюзной организации;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры

социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

7.12. Молодой специалист обязан:

- выполнять требования, распоряжения и приказы работодателя;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и противопожарной безопасности;
- проявлять творческую инициативу, участвовать в разработке и внедрении инновационных программ.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей⁵⁵.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем⁵⁶.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя⁵⁷.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные

⁵⁵ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁵⁶ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁵⁷ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁵⁸. При этом, определенная с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя⁵⁹, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

⁵⁸ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

⁵⁹ Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре⁶⁰.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

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

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми

⁶⁰ В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы.

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- иные.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации⁶¹);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

⁶¹ Статья 66.1. ТК РФ

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы.

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией

(попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МАОУ лица № 17

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса⁶².

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в

⁶² В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2024 год включительно.

12.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке⁶³.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению,

⁶³ В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

12.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

12.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МАОУ лица № 17.

Приложение № 2. Положение о новой системе оплаты труда работников МАОУ лица № 17; Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ лица № 17.

Приложение № 3. Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (для педагогических работников МАОУ города Калининграда лица № 17).

Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работа, в которых дает право на бесплатное обеспечение спецодеждой и СИЗ.

Приложение № 5. Перечень профессий, работа в которых дает право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение № 6. Перечень профессий и должностей, для которых обязательны предварительный и периодические медицинские осмотры.

Приложение № 7. Перечень профессий, работа в которых дает право на доплату за работу во вредных условиях труда (по результатам специальной оценки условий труда).

Приложение № 8. Соглашение на проведение мероприятий по охране труда на 2021-2024 г.

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

Миронова В.А.

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

«01» июня 2021 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Адамова Е.В.

(подпись) (Ф.И.О.)

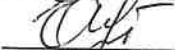
М.П.

«01» июня 2021 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома


МАОУ лицея № 17

 Е.В. Адамова

«31» 03 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ лицея № 17

 В.А. Широкова

«31» 03 2021 г.

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка работников

муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
города Калининграда лицея №17
(МАОУ лицея № 17)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников
3. Основные обязанности работников в трудовых отношениях
4. Общие права работников в трудовых отношениях
5. Общие педагогические права
6. Общие педагогические обязанности работников
7. Основные права работодателя
8. Основные обязанности работодателя
9. Рабочее время и время отдыха
10. Поощрения за успехи в работе
11. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными федеральными законами, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении города Калининграда лицея №17 (далее МАОУ лицей № 17).

1.2. Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Работодатель – МАОУ лицей № 17, организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации – директор МАОУ лицея № 17 (далее работодатель).

1.4. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ и иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами МАОУ лицея № 17.

1.5. Дисциплина в МАОУ лицей № 17 поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся и работникам не допускается.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, в т.ч. педагогического труда, установление такого правопорядка в коллективе, который бы обеспечил эффективное решение всех хозяйственных и педагогических задач лицея.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия

1.7. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе внешних совместителей) и директора МАОУ лицея № 17.

1.8. Правила соблюдаются всеми структурными подразделениями лица (в том числе бухгалтерией, библиотекой, эстетическим центром).

1.9. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в **обязательном порядке**.

1.10. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и Правилами с учетом мнения профсоюзного комитета.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДА, И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники МАОУ лица №17 реализуют свое право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в лицей, предъявляет в отдел кадров МАОУ лица №17 документы, определенные ст.65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной – документ, удостоверяющий личность*, выдается органами внутренних дел);
- трудовую книжку (за исключением случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- документ об образовании, (при поступлении на работу на педагогические должности: концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности (диплом, сертификат, аттестат, удостоверение, копии, с которых должны быть оставлены в личном деле));
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья работать в МАОУ лицей №17 (приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н). Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается;

2.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого между

работником и работодателем в письменной форме. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, другой – у работника.

2.4. Определение трудового договора дается в ст. 56 ТК РФ. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами.

2.5. Трудовой договор с работниками лица в основном заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно, в случаях предусмотренных ч. 1, ст. 59 ТК РФ.

В МАОУ лицее №17 срочный трудовой договор заключается с лицами:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством, сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев работ);
- для выполнения заведомо определенной работы, том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой; по соглашению сторон:
 - поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
 - лицам, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
 - для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
 - обучающимся по очным формам обучения;
 - поступающими на работу по совместительству; (часть 2, ст. 59 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.6. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения, имеющих государственную аккредитацию, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу в МАОУ лицей № 17 по полученной специальности, в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения;

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

Отсутствие условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.7. Для всех работников МАОУ лицея № 17 срок испытания составляет три месяца (ст. 70 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом директора МАОУ лицея № 17 на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ). Подписание трудового договора предшествует допущению работника к работе.

2.9 При приеме работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу, работодатель или его полномочный представитель обязан под подпись ознакомить работника:

- с поручаемой работой, режимом труда и отдыха, особенностями педагогического труда, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- с коллективным договором, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;

- должностной инструкцией;

- проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, противопожарной охране;

- обеспечить прохождение работником медицинского осмотра.

2.10 Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в порядке и в случаях, определенных разделом 2 коллективного договора – «Трудовые отношения».

2.11. На всех работников, принятых на основную работу, проработавших в МАОУ лицее №17 свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (в редакции Постановления Правительства РФ от 06.02.2004 г. № 51). На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Трудовые книжки хранятся как бланки строгой отчетности в МАОУ лицее № 17.

2.12 При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.13 На каждого работника МАОУ лицея №17 (в том числе и на работающих по совместительству) ведется личное дело, в состав которого входят следующие документы:

- анкета (заполняется собственноручно поступающим на работу от руки без помарок и исправлений);

- автобиография;
- копии документов об образовании (диплом, сертификат, аттестационный лист, выписка из приказа и др.);
- копия гражданского паспорта (копия документа удостоверяющего личность);
- копия страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;
- копия ИНН;
- характеристика или рекомендательные письма;
- копии документов воинского учета;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, установленной федеральным органом исполнительной власти;
- трудовой договор;
- справки и другие документы, относящиеся к данному работнику;
- внутренняя опись документов.

2.14 Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только, по согласию сторон, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда:

- изменение числа классов-комплектов;
 - изменение групп или количества обучающихся;
 - изменение количества часов по учебному плану, проведения эксперимента, изменение сменности работы и др.
- при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (специальности). Соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора, заключаются в письменной форме и подписываются сторонами.

2.15 Для педагогических работников изменение определенных сторонами условий труда в течение года допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

2.17 Работодатель имеет право переводить работника без его согласия на срок до одного месяца в течение календарного года на работу, обусловленную трудовым договором, лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.18 Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия на условиях, определенных ст. 72.2 ТК РФ.

2.19 Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

2.20. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 81 ТК РФ).

2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Течение указанного срока, начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении.

2.22. До истечения срока предупреждения работник имеет право отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае производится, если на его место в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.23. В случае, когда заявление работника об увольнении (по его инициативе) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию, призыв в армию и др. случаи) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.24. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

2.25. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.26. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой (по письменному заявлению работника) и произвести с ним окончательный расчет (ст.84.1 ТК РФ). Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст. 127 ТК РФ. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

3.1. Работники, состоящие в трудовых отношениях с МАОУ лицеем № 17 на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

3.1.1. неукоснительно подчиняться требованиям Устава МАОУ лицея № 17, настоящих Правил;

3.1.2. точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными работодателем должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками;

3.1.3 исполнять приказы и распоряжения директора МАОУ лица № 17, его заместителей (в пределах, установленных им компетенций) и в установленной законодательством форме;

3.1.4 строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности;

3.1.5 проходить периодические медицинские обследования;

3.1.6 работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка в лицее, использовать все рабочее время для производительного труда;

3.1.7 выполнять установленную норму труда и рабочего времени (ст. 91 ТК РФ);

3.1.8 бережно относиться к имуществу лицея и других работников (ст. 21 ТК РФ);

3.1.9 при причинении ущерба возмещать его в размере прямого действительного ущерба (ст. 238, 242 ТК РФ);

3.1.10 оставаться на сверхурочную работу при условиях, определенных (ст. 99 ТК РФ) с письменного согласия работника;

3.1.11 выйти на работу в выходной, праздничный день при наличии оснований, установленных ст. 113 ТК РФ;

3.1.12 перейти на другую работу в порядке и на условиях, определенных ст. 72.2 ТК РФ;

3.1.13 покинуть МАОУ лицей № 17 при отстранении от работы, при появлении на работе в состоянии токсического, наркологического, алкогольного опьянения (ст. 76 ТК РФ);

3.1.14 содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, в административных помещениях, классах (во время занятий и после них) и передавать сменяющему педагогу в порядке, чистоте и исправном состоянии мебель и оборудование класса. Соблюдать чистоту во всех помещениях лицея: административных и подсобных помещениях, классах, раздевалке, столовой, актовом зале, библиотеке, рекреациях, эстетическом центре и на территории лицея, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.1.15 обеспечивать сохранность вверенного имущества работодателя, бережно и эффективно использовать технические средства (орг. технику, телефон, компьютерное и мультимедийное оборудование);

3.1.16 соблюдать в работе профессиональную этику, культуру общения с администрацией, учащимися, коллегами по работе, родителями (лицами, их заменяющими).

4. ОБЩИЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

4.1. Работники МАОУ лицея № 17 в соответствии со ст. 21 ТК РФ имеют право на:

4.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3 рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным государственными стандартами, организацией безопасности труда и коллективным договором;

4.1.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

4.1.5 отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий и профессий работников, предоставлением еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

4.1.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.1.7 на удлиненный отпуск (ст. 334 ТК РФ);

4.1.8 на льготы для работников, совмещающих работу с обучением (ст.173 -177 ТК РФ);

4.1.9 на рассмотрение трудовых споров (ст.381-397 ТК РФ);

4.1.10 на пособие по соц.страхованию (ст. 184 ТК РФ);

4.1.11 на расторжение трудового договора по собственной инициативе (ст.80 ТК РФ);

4.1.12 на получение справки о работе в МАОУ лицея №17 с указанием должности, квалификации, времени работы и размере заработной платы;

4.1.13 на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

5. ОБЩИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРАВА

Педагогические работники МАОУ лицея имеют право:

5.1 Своевременно быть ознакомленными с государственными, муниципальными и локальными нормативными актами, регуливающими образовательную деятельность.

5.2 На защиту профессиональной чести и достоинства.

5.3 Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

5.4 Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного расследования, связанного с нарушением педагогическим работником норм профессиональной этики.

5.5 На конфиденциальность дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

5.6 Свободно выбирать и использовать:

- методики обучения и воспитания;
- учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с образовательной программой, утвержденной МАОУ лицеем № 17;
- списки учебников и учебных пособий, определенных лицеем;
- методы оценки знаний обучающихся.

5.7 На дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

5.8 Аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию или на подтверждение занимаемой должности, получить ее в случае успешного прохождения аттестации.

5.9 На длительный отпуск для педагогических работников не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, если это не влияет на образовательный процесс МАОУ лицея № 17.

5.10 На льготы для работников, совмещающих работу с обучением (ст.173-177 ТК РФ).

5.11 На своевременную и в полном объеме оплату произведенной работы.

5.12 На замену части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменой денежной компенсацией при наличии финансовых средств (ст.126 ТК РФ).

5.13 Давать обучающимся во время занятий и перемен обязательные распоряжения, относящихся к организации занятий и соблюдению дисциплины, применять к обучающимся меры педагогического воздействия в случаях и порядке, установленных Уставом и Правилами поведения для учащихся.

6. ОБЩИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Педагогические работники МАОУ лицея №17 обязаны:

6.1 Участвовать в рамках образовательной деятельности МАОУ лицея №17.

6.2 Соблюдать субординацию и подчиненность по должности.

6.3 Постоянно повышать уровень профессиональных знаний.

6.4 Доброжелательно, уважительно относиться к личности ребенка, родителям обучающихся (лицам, их заменяющими), коллегам по работе;

- строго соблюдать профессиональную этику.

6.5 Соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

6.6 Проводить занятия и другие формы урочной и внеурочной деятельности на высоком профессиональном уровне, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения.

6.7 Обеспечивать достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов).

6.8 Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникативных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

6.9 Охранять жизнь, укреплять физическое, психическое и нравственное здоровье обучающихся.

6.10 Обогащать опыт межличностного общения.

6.11 Формировать у детей уважение к правам и свободам других людей, воспитывать терпимость, гуманность в отношении к животным, формировать экологическое сознание учащихся.

6.12 Проявлять заботу о ребенке и обеспечивать его эмоциональное благополучие.

6.13 Постоянно взаимодействовать с родителями обучающихся (лицами, их заменяющими) в целях обеспечения полного развития ребенка.

6.14 Подавать пример нравственного поведения.

6.15 Постоянно совершенствовать арсенал профессиональных средств и методов, быть в курсе всех новых педагогических технологий в России и за рубежом.

6.16 Следовать установленному в лицее деловому стилю одежды.

7. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

7.1. Издавать приказы и давать обязательные распоряжения работникам лицея.

7.2. Поощрять и привлекать к дисциплинарной ответственности работников лицея в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

7.3. Применять меры воспитательного характера к обучающимся за проступки, дезорганизующие учебно-воспитательный процесс в порядке, установленном Уставом лицея.

7.4 Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством.

7.5 Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

7.6 Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МАОУ лица №17, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

7.7 Распределять обязанности среди своих заместителей.

7.8 Давать обязательные указания подчиненным работникам.

7.9 Принимать в установленном порядке локальные нормативные акты.

8. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан:

8.1 Осуществлять руководство МАОУ лицом № 17 в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, Уставом лица.

8.2 Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

8.3 Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с МАОУ лицом № 17 работу, обусловленную трудовым договором.

8.4 Организовать труд каждого работника в соответствии с его специальностью и квалификацией, закрепить за работником рабочее место. Своевременно, до начала поручаемой работы, ознакомить его с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда в пределах установленных норм.

8.5 Постоянно совершенствовать организацию оплаты и стимулирования труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результате их личного вклада в общие итоги работы.

8.6 Обеспечить порядок сохранности имущества МАОУ лица № 17, работников, обучающихся.

8.7 Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере и в сроки, установленные трудовым законодательством и коллективным договором.

8.8 Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.9 Обеспечивать условия для соблюдения трудовой, педагогической, финансовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени. Применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

8.10 Поощрять работников, проявивших активность с положительным результатом.

8.11 Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся.

8.12 Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, распространять и внедрять передовые педагогические технологии в работу лицея.

8.13 Продолжать процесс информатизации МАОУ лицея №17, руководить этим процессом и контролировать его.

8.14 Осуществлять систематический контроль над качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов.

8.15 Сообщать педагогическим работникам, до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск, их учебную нагрузку на следующий учебный год.

8.16 Организовать полноценное горячее питание для обучающихся и работников.

8.17 Соблюдать правила охраны труда: улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия труда, соответствующие установленным нормам.

8.18 Принимать меры по профилактике травматизма среди детей и работников.

8.19 Создавать трудовому коллективу условия для эффективной работы, способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки. Обеспечивать участие педагогов в управлении МАОУ лицеем №17, используя собрания, педагогические советы, совещания, семинары и другие формы работы.

8.20 Обеспечивать систематическое повышение квалификации и уровня педагогических знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с самообразованием и обучением в учебных заведениях.

8.21 Обеспечивать защиту персональных данных работников и обучающихся.

8.22. Нести ответственность за жизнь и здоровье детей во время их пребывания в лицее, на экскурсиях, прогулках, поездках.

8.23 Осуществлять свои обязанности в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом МАОУ лицея №17.

9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

9.1 В МАОУ лицее №17 устанавливается:

- 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье: заведующей библиотекой, библиотекаря, лицу, ответственному за организацию школьного питания, педагогам-психологам, младшему обслуживающему персоналу (рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщикам служебных помещений, дворнику).
- 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье: административно-управленческому персоналу (АУП), учебно-вспомогательному персоналу (УВП), социальному педагогу.

9.2 Время ежедневного начала работы лица - 8.00, время окончания - согласно расписанию занятий.

9.3 Рабочее время работников МАОУ лица № 17 определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, планами учебно-воспитательной работы, утвержденными работодателем, условиями трудового договора.

9.4 Режим работы административно-управленческого персонала (АУП) определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью МАОУ лица № 17.

9.5 Продолжительность рабочего дня для АУП учебно-вспомогательного (УВП) младшего обслуживающего персонала (МОП) определяется графиками работы.

Режим работы для административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала составляется с учетом нормальной продолжительности рабочего времени – 40 часов в неделю.

9.6 Приход на работу и уход из лица всех категорий работников отмечается в специальном журнале.

9.7 Графики работы утверждаются директором МАОУ лица № 17, по согласованию с профкомом, объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте.

9.8 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена (кроме сторожей) и имеет место лишь в случаях, предусмотренных законодательством с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в двойном размере либо, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

9.9 Рабочее время педагогических работников устанавливается расписанием занятий и учебной нагрузкой.

9.10 Расписание занятий составляется администрацией МАОУ лица №17, исходя из их педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

9.11 Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя от количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий и не ограничивается верхним пределом.

9.12 Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен по соглашению сторон, что должно найти отражение в Дополнительном соглашении к трудовому договору.

9.13 В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора при приеме на работу. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного

года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Уменьшение нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организационных условиях труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ. Для изменения учебной нагрузки – по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случае:

- временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ (на срок до одного месяца).

9.14 При учебной нагрузке менее 1,5 ставки учителям 5-11 классов может по возможности предоставляться методический день (день свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.

9.15 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.

9.16 Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренный уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в МАОУ лицее № 17 в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников МАОУ лицея № 17, в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитываются сменность работы МАОУ лицея № 17, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев дополнительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по МАОУ лицеем №17 педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия. График дежурств составляется на полугодие и утверждается директором лицея;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

9.17 Общие собрания, заседания педагогического совета, методических объединений, совещаний при директоре не должны продолжаться, как правило, более 2-х часов, родительские собрания – 1 час. 30 минут, занятия кружков, секций – от 40 минут до 1,5 часов, собрания школьников – 1 час.

9.18 Учитель обязан иметь рабочие программы, планы на каждый урок, включая классные часы. К первому дню каждой учебной четверти учитель обязан иметь план воспитательной работы на год.

9.19 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №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»:

- 36 часов в неделю учителям 1-11 классов и педагогам дополнительного образования за ставку (18 часов в неделю преподавательской работы);

- 20 часов в неделю учителям-логопедам;

- 36 часов в неделю педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки. При проведении тарификации учителей на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом, мнение которого как представительного органа работников должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

9.20 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий, они могут привлекаться администрацией к педагогической, организационной и методической работе.

9.21 Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности по согласованию с профкомом. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

9.22 Классный руководитель занимается с классом воспитательной работой согласно плану воспитательной работы и своей должностной инструкции. Классные часы проводятся еженедельно.

9.23 Классный руководитель один раз в неделю проводит проверку заполнения дневников учащимися и своевременность выставления в них оценок учителями.

9.24 Педагогическим и другим работникам МАОУ лицея №17 **запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и графики работы;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;

- удалять учащихся с уроков;

- курить в помещениях лицея.

9.25 Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках только с разрешения администрации.

9.26 Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях по согласованию с директором. Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

9.27 Все работники, работающие в МАОУ лицее №17 по трудовым договорам обязаны 1 раз в год проходить медицинское обследование.

9.28 В случае неявки на работу по болезни, работник обязан известить администрацию и предоставить листок временной нетрудоспособности **в первый день выхода на работу**. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работникам.

9.29 В помещениях лицея **запрещается:**

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

9.30 По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору, по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать 4-х часов в день.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать **половины месячной нормы рабочего времени**, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ). Продолжительность работы по совместительству педагогических работников определяется на основании Постановления Минтруда и соцразвития РФ от 30.06.2003 года № 41.

9.31 Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену). Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медосмотр;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.32 Сторожем и дежурным запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом работодателю, Работодатель обязан принять меры к замене сменщика другим работником.

Время отдыха

9.33 Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ лица №17, а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы лица и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год, утверждается работодателем за 2 недели до наступления календарного года.

9.34 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в лице. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

9.35 Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124,125 ТК РФ)

9.36 При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

9.37 Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. В соответствии со ст.335 ТК РФ, порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам сроком до одного года определяются в порядке, установленном Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

В соответствии с п.5 Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

10. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

10.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения эффективности и качества работы с детьми, за продолжительный и

безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе в МАОУ лицее №17 применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выплата денежной премии;
- награждение Почетной грамотой.

Поощрения объявляются в приказе работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

10.2. Поощренным работникам производится выплата премий в соответствии с Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» (Приложение 3) на основании приказа директора по согласованию с Управляющим Советом.

10.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в органы управления образованием к награждению Почетными грамотами, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» и др. и государственными наградами: почетному званию «Заслуженный учитель РФ», орденами, медалями (ст.191 ТК РФ).

10.4. Решение о представлении к награждению утверждается на педагогическом совете МАОУ лицея №17 по согласованию с Управляющим Советом с учетом мнения профсоюзного комитета.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1 Работники образовательных учреждений обязаны подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (ст.189 ТК РФ).

11.2 Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, а также превышение прав, причиняющих ущерб учащимся, другим работникам или имуществу МАОУ лицея № 17, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия.

11.3 За совершение дисциплинарного проступка работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-10, ст. 81 ТК РФ:
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.1 ст.336 ТК РФ:

11.4 Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МАОУ лица № 17 может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

11.5 До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.6 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 выборного профсоюзного органа.

11.7 Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки позднее двух лет со дня его совершения.

В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

11.9 Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания (ст.193 ТК РФ). Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.


Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст.66 ТК РФ).

В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

11.10 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.193 ТК РФ).

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

11.12 Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству за его непосредственного руководителя или выборного профсоюзного органа.

«СОГЛАСОВАНО»
С профсоюзной организацией
МАОУ лицея № 17
 Адамова Е.В.
«11» января 2021г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ лицея № 17
г. Калининград
 Широкова
«11» января 2021г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о новой системе оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения города Калининграда лицея №17
на 2020/2021 учебный год

(с 01.01.2021г. по 31.08.2021г.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ лица № 17, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливается:

а) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением;

б) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирования фонда оплаты труда МАОУ лица №17 осуществляется в пределах объема средств, утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного норматива, утвержденного Законом Калининградской области от 26.03.2007 года №124 «О нормативах бюджетного финансирования общеобразовательных учреждений».

Расчет средств на оплату труда производится на основании Постановления Калининградской области от 29 марта 2012 года №169 «О методике расчета нормативов на реализацию государственного образовательного стандарта (программы) общего образования и оплату услуг по содержанию имущества и коммунальных услуг в общеобразовательных учреждениях на одного учащегося, с учетом применения корректирующих коэффициентов на оплату труда и численности учащихся» (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Правительства Калининградской области от 21 ноября 2008г. №764, в редакции постановлений Правительства Калининградской области от 30.12.2008г. №888, от 16.07.2009г. №413, от 25.01.2010г. №17, от 24 05.2010г. №357, от 09.09.2011г.№96, от 28.03.2011г. №196, от 28.07.2011г. №578, от 21.12.2012г. № 1005).

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст)

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 76 % фонда оплаты труда

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет 24% фонда оплаты труда

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников МАОУ лица №17 (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);

б) иные категории педагогических работников (педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, и др.);

в) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель образовательного учреждения, его заместители, главный бухгалтер);

г) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (бухгалтеры, экономист, специалист по кадрам, заведующий библиотекой, секретарь учебной части, и др.);

д) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.).

3.4. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) из расчета 76%, при этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме -69,63 % от базовой части ФОТ;

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме – 30,37% от базовой части ФОТ;

3.5. Размеры должностных окладов работников МАОУ лица №17, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием.

В случае изменения фонда оплаты труда МАОУ лица №17 (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников МАОУ лица №17 в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.6. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в МАОУ лицей №17 с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться в пределах плана расходов финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ БЮДЖЕТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет – 60,58% доли базовой части фонда оплаты для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет – 39,42% доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах.

4.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТо} \times 34 \text{ (к-во учеб. недель на год)}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда на год для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52- количество недель на год;

34 - количество учебных недель на год;

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

v_1 - количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} - количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается МАОУ лицеем №17 самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за проверку тетрадей);

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.7. На осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных подпунктами «а», «б» пункта 4.6. настоящего Положения, как правило, направляется до 16% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.8. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

а) за сложность и (или) приоритетность предмета (К);

б) за квалификационную категорию педагога (А);

в) за деление на группы (Г);

г) за работу в профильных 5-11 классах по профильному предмету (П);

д) за работу в разделенных профильных 8-11 классах по непрофильному предмету (НП);

4.9. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются с учетом следующих критериев:

а) участие предмета в государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена;

б) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (химия, физика, биология, информатика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

4.10. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (К) устанавливаются в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, родной язык, литература, родная литература, иностранный язык, математика)

б) $K = 1,10$ (1-4 классы начальной школы)

в) $K = 1,10$ (история, обществознание, право, география, биология, информатика, физика, химия, экономика, ОРКиСЭ)

г) $K = 1,05$ (физическая культура, ритмика)

д) $K = 1,02$ (ИЗО, музыка, ОБЖ, искусство)

е) $K = 1,01$ (курсы по выбору, проекты)

ж) $K = 5,0$ (домашнее обучение)

4.11. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога устанавливаются в размере:

- а) $A = 1,3$ (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
- б) $A = 1,25$ (для педагогических работников, имеющих первую категорию);

4.12. Повышающий коэффициент за деление классов на группы (Г):

- $G = 1,8$ (иностраный язык, информатика (ИВТ))
- $G = 1,1$ (ОРКиСЭ)

4.13. Доплата за преподавание профильного предмета в 6-9 классах ранней профилизации, в 10-11 профильных классах:

$\Pi = 2000,00$ руб. (профильные предметы: русский язык, литература, математика, биология, химия, физика, информатика, обществознание, история)

$\Pi = 5000,00$ руб. (профильный предмет: иностранный язык)

4.14. Доплата за преподавание курса по профильному предмету в 5-8 профильных классах:

$\Pi = 500,00$ руб. (курсы по профильным предметам: русский язык, литература, математика, биология, химия, физика, информатика, иностранный язык, обществознание)

4.15. Проверка тетрадей:

1-4 классы - 25% от учебной нагрузки

5-11 классы русский язык и литература, математика - 20% от учебной нагрузки

1-11 классы - иностранный язык, химия, физика, биология, география, история, обществознание, ИЗО, искусство. - 5% от учебной нагрузки

4.16. За классное руководство (включено в тарификацию):

1 классы - 80 руб. за 1 ученика

2-4 классы - 60 руб. за 1 ученика

5 классы (1 четверть 60 руб., далее - 40 руб.)

6-11 классы - 40 руб. за 1 ученика.

4.17. Компенсационные выплаты за выполнение функций классного руководителя:

наполняемость класса 25 и более учеников - 1000 руб.

наполняемость класса менее 25 учеников - 40 руб. на 1-го ученика.

4.18. Заведование кабинетом:

а) учебный кабинет - 300 руб.

б) малый спортивный зал - 500 руб.

в) спортивный зал - 1000 руб.

4.19. За обучение на дому - 30 руб. за 1 час.

4.20. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение методической литературой устанавливается учителям, педагогам и заместителям директора в размере 100 руб.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times Г \times +П$, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану)

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - доплата за преподавание профильного предмета/ курса в 5-11 профильных классах;

Г - повышающий коэффициент за деление классов на группы.

5.3. В случае если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times (Н_1 \times Т_1 \times К_1 + Н_2 \times Т_2 \times К_2 \dots + Н_n \times Т_n \times К_n) \times А + П$$

5.4. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника: проведение уроков и подготовка к ним, проверка тетрадей, консультации и дополнительные занятия с учащимися, обучение детей-инвалидов на дому, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам,

методическая работа, иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями).

6. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ДИРЕКТОРА МАОУ ЛИЦЕЯ №17

6.1. Размер должностного оклада директора складывается из базового оклада руководителя и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ДОр = БОр \times Км$$

ДОр - должностной оклад руководителя

БОр - базовый оклад руководителя, равный 10 000 рублей

Км – коэффициент масштаба управления, установленный руководителю МАОУ лицея № 17

7. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА МАОУ ЛИЦЕЯ №17

7.1. Размер должностного оклада зам. директора устанавливается в размере 70-80% от должностного оклада директора.

8. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ЭКОНОМИСТА МАОУ ЛИЦЕЯ №17

8.1. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается в размере 80% от должностного оклада директора МАОУ лицея №17, размер должностного оклада экономиста устанавливается в размере 50-60% от должностного оклада главного бухгалтера.

9. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ЗАВЕДУЮЩЕЙ БИБЛИОТЕКОЙ МАОУ ЛИЦЕЯ №17

9.1. Размер должностного оклада зав. библиотекой устанавливается в размере 30-60% от должностного оклада заместителя директора.

10. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА БУХГАЛТЕРА МАОУ ЛИЦЕЯ №17

10.1 Размер должностного оклада бухгалтера устанавливается в размере 50-60% должностного оклада главного бухгалтера.

11. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА СПЕЦИАЛИСТА ПО КАДРАМ, СЕКРЕТАРЯ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ МАОУ ЛИЦЕЯ №17

11.1. Размер должностного оклада специалиста по кадрам, устанавливается в размере 30-50% от должностного оклада заместителя директора.

11.2. Размер должностного оклада секретаря по учебной части устанавливается в размере 50-60% от должностного оклада заместителя директора.

12. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА СИСТЕМНОГО АДМИНИСТРАТОРА МАОУ ЛИЦЕЯ №17

12.1. Размер должностного оклада системного администратора устанавливается в размере 30-60% от должностного оклада заместителя директора.

13. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МАОУ ЛИЦЕЯ №17

13.1. Размер должностного оклада педагогических работников устанавливается в размере 14 000 рублей 00 копеек.

14. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ОРГАНИЗАТОРА ШКОЛЬНОГО ПИТАНИЯ МАОУ ЛИЦЕЯ №17

14.1. Размер должностного оклада организатора школьного питания устанавливается в размере 15 000 рублей 00 копеек.

15. РАЗМЕР ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АХР, ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ МАОУ ЛИЦЕЯ №17

15.1. Размер должностного оклада заведующего хозяйством устанавливается в размере 60-80% от должностного оклада заместителя директора.

16. ОПЛАТА ЗАМЕНЫ УРОКОВ

Уроки временно отсутствующих учителей, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий положена почасовая оплата. В тех случаях, когда такая замена не может быть осуществлена, разрешается заменять отсутствующих учителей учителями, преподающими другие предметы. Уроки в таком случае проводятся по предмету отсутствующего учителя.

16.1 При расчёте оплаты замены уроков учитываются следующие критерии:

- количество обучающихся в классе, где осуществлялась замена уроков,
- стоимость ученико-часа в школе (Стп),
- общее количество проведенных часов в данном классе,
- квалификационная категория (А) (п. 4.11. Положения о НСОТ работников МАОУ лицея №17),
- приоритетность предмета (К) (п. 4.10. Положения о НСОТ работников МАОУ лицея №17),

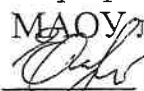
— деление на группы (Г) (п. 4.12. Положения о НСОТ работников МАОУ лицея №17).

16.2 Уроки, проведённые в период с 1 по 23 число отчётного месяца, оплачиваются при начислении заработной платы за текущий месяц. Уроки, проведённые в период с 24 по 31 число отчётного месяца, оплачиваются при начислении заработной платы за следующий месяц.

16.3 Оплата уроков производится только за уроки, проставленные в журнале учёта рабочего времени и в приказе о заменах уроков.

17. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПРИНЯТЫХ ВНЕ УЧЕБНОГО ПЕРИОДА

Педагогическим работникам, принятым вне учебного года (с 01 июня по 31 августа), устанавливается должностной оклад в размере МРОТ по Калининградской области на дату приема сотрудника.

«СОГЛАСОВАНО»
С профсоюзной организацией
МАОУ лицея № 17
 Адамова Е.В.
«17» января 2021г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ лицея № 17
г. Калининграда
В.А. Широкова



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения города Калининграда лицея №17
на 2020/2021 учебный год

(с 01.01.2021г. по 31.08.2021г.)

г. Калининград

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет 24 % (ФОТ) и обеспечивает осуществление следующих выплат работникам МАОУ лица №17:

а) ежемесячных выплат за ученые степени доктора наук, кандидата наук, за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», за орден СССР или Российской Федерации, за нагрудный знак «Отличник народного просвещения»;

б) поощрительных выплат по результатам труда (премии),

в) ежемесячные доплаты за увеличение объема труда;

1.2. Ежемесячные доплаты работникам, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливаются в размере:

а) за ученую степень доктора наук - 2000 рублей;

б) за ученую степень кандидата наук - 1500 рублей;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный работник...», соответствующее профилю выполняемой работы, - 2000 рублей;

1.3. Стимулирующие выплаты (премии) по результатам труда распределяются профсоюзным комитетом МАОУ лица №17 по представлению руководителей методических объединений образовательного учреждения (не реже 1 раза в квартал). Доплаты за увеличение объема работы устанавливаются два раза в год и пересматриваются на 01 января и 01 сентября каждого года, для сотрудников административно-управленческого персонала на 01 января и 01 июля каждого года.

1.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, и иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

1.5. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, являются:

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

2. УСЛОВИЯ ДОПЛАТ ИЗ СТИМУРИРУЮЩЕГО ФОНДА

При необходимости для улучшения работы лица возможно внесение изменений в соответствующие пункты, как в части установления доплат, так и условий их уменьшения (Приложение №1).

3. УСЛОВИЯ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ТРУДА (премии)

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

4.1. Премияльные выплаты по результатам труда утверждаются директором учреждения, после согласования с профсоюзным комитетом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления не реже 1-го раза в квартал.

4.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования (Приложение 2).

4.3. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, объёма нагрузки.

4.4. Премияльные выплаты для педагогических работников определяются по бальной системе и суммой на основании показателей эффективности, для других работников премии выплачиваются в процентном соотношении и(или) суммой (согласно приложения №2)

4.5. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по МАОУ лицейю №17.

4.6. Работники школы могут быть не представлены к премированию.

4.7. При расчете среднего заработка для ежегодного основного отпуска, учебного отпуска, компенсации отпуска при увольнении, разовые премияльные выплаты не включаются.

5. ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ И СРОК ДЕЙТСВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1 Положение принимается на общем собрании коллектива МАОУ лицейя №17 большинством голосов, согласовывается с профсоюзной организацией и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива МАОУ лицейя №17. Срок действия данного Положения с 01.01.2021г. по 31.08.2021г. (на 2020/2021 учебный год).

6. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

6.1 Основанием для выплаты постоянных доплат или премирования является приказ директора школы.

6.2 Педагогические работники и учебно-вспомогательный персонал представляются к премированию на основании аналитических справок, результатов мониторинга учебно-воспитательного процесса, тестирования учащихся и их родителей.

Работники бухгалтерии представляются к премированию главным бухгалтером школы.

6.3 Хозяйственно-технические работники представляются к премированию заведующим хозяйством.

6.4 Представления рассматриваются на заседании Комиссии по распределению стимулирующего фонда при профсоюзной организации, действующих на основании Устава школы и Положений, до 05 числа каждого месяца.

6.5 Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с переводом на другую работу или должность, поступлением на очное отделение в учебное учреждение, увольнением в связи с выходом на пенсию, призывом в вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление премии производится за фактически отработанное время.

6.6 На основании решения Комиссии о распределении стимулирующего фонда оплаты труда согласно настоящего Положения, директор своим приказом устанавливает выплату надбавок, доплат на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на учебный год), премий (не реже 1 раза в квартал).

7. ПОРЯДОК СНИЖЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

7.1 Размер стимулирующих выплат приказом директора может быть снижен частично или полностью при невыполнении одного или более из указанных критериев.

7.2 Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которое были определены надбавки;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;

- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.

7.3 Надбавки и доплаты могут быть сняты сроком на месяц, четверть, учебный год.

8. ПРОЧИЕ ВЫПЛАТЫ

8.1 Приказом директора школы могут быть установлены надбавки к заработной плате - за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

8.2 Материальная помощь работникам школы выплачивается на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети) по заявлению работника и на основании приказа директора лицея при наличии денежных средств.

8.3 Премияльные выплаты к праздничным датам для всех сотрудников на основании приказа директора лицея при наличии денежных средств.

8.4 В связи с уходом на пенсию по возрасту.

8.5 Доплата до полной нагрузки учителям 1-х классов в период с 1-й по 2-ю четверть (с 01 сентября по 31 декабря) рассчитывается по формуле:

$D_{\text{пн}} = \text{Стп} \times K_{\text{ч}} \times K_{\text{д}} \times K \times A$, где:

$D_{\text{пн}}$ - доплата до полной нагрузки;

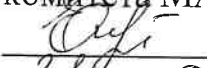
Стп - стоимость ученико-часа;


$K_{\text{ч}}$ - к-во часов до полной нагрузки;

$K_{\text{д}}$ - к-во детей в классе

K - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета (п. 4.10. Положения о НСОТ работников МАОУ лицея №17)

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (п. 4.11. Положения о НСОТ работников МАОУ лицея №17)


СОГЛАСОВАНО
 Председатель профсоюзного
 комитета МАОУ лицея № 17
 Е.В. Адамова
 «31» 03 2021 г.


УТВЕРЖДАЮ
 Директор МАОУ лицея № 17
 В.А. Широкова
 «31» 03 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, имеющих право на ежегодный основной
удлиненный оплачиваемый отпуск
(для педагогических работников МАОУ города Калининграда лицея № 17)

№ п/п	Наименование должностей по штатному расписанию	Продолжительность ежегодного удлиненного отпуска (календарные дни)
1.	Директор	56
2.	Заместители директора (кроме заместителя директора по АХР)	56
3.	Учитель	56
4.	Учитель-логопед	56
5.	Педагог-психолог	56
6.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	56
7.	Педагог дополнительного образования	56
8.	Социальный педагог	56

Основание: Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями на 7 апреля 2017 года) и ст. 334 ТК РФ

СОГЛАСОВАНО
 Председатель профсоюзного
 комитета МАОУ лицея № 17

 Е.В. Адамова
 « 31 » 03 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МАОУ лицея № 17

 В.А. Широкова
 « 31 » 03 2021 г.

**Перечень
 профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное
 обеспечение спецодеждой и СИЗ в МАОУ лицее № 17**


№ п/п	Наименование профессий, должностей	Нормативный документ	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Дворник	П.23 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	П.135 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Щиток защитный лицевой или	до износа
			Очки защитные	до износа
3	Уборщик служебных помещений	П.171 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат для защиты от общих производственных	1 шт.

			загрязнений и механических воздействий	
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
4	Библиотекарь	Приложение №12 к постановлению Минтруда РФ от 25.12.1997 № 66	Халат хлопчатобумажный	1 шт
5	Лаборант, (учитель)	Приложение №12 к постановлению Минтруда РФ от 25.12.1997 № 66	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
			Фартук прорезанный с нагрудником	дежурный
			Перчатки резиновые	дежурные
			Очки защитные	до износа
6	Гардеробщик	П.19 Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. № 997н	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Основание: - Постановление Минтруда РФ от 25.12.1997 г. № 66

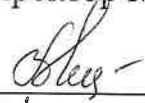
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ лицея № 17 Е.В. Адамова
« 31 » 03 2021 г.

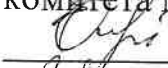
УТВЕРЖДАЮ


Директор МАОУ лицея № 17

 В.А. Широкова
« 31 » 03 2021 г.**ПЕРЕЧЕНЬ****профессий, работа в которых дает право на бесплатное получение
сmyвaющих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Виды сmyвaющих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	<u>Работы, связанные с загрязнением:</u> - Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания - Уборщик служебных помещений - Дворник	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122-н

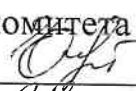
СОГЛАСОВАНО
 Председатель профсоюзного
 комитета МАОУ лицея № 17

 Е.В. Адамова
 «31» 03 2021 г.


УТВЕРЖДАЮ
 Директор МАОУ лицея № 17

 В.А. Широкова
 «31» 03 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, для которых обязательен предварительный и
периодический медицинские осмотры

№ п/п	Профессия	Причина прохождения	Периодичность осмотров
1.	Административно-управленческий персонал	Работа в детском коллективе	1 раз в год
2.	Педагогические работники	Работа в детском коллективе	1 раз в год
3.	Младший обслуживающий персонал	Работа в детском коллективе	1 раз в год
4.	Педагоги дополнительного образования	Работа в детском коллективе	1 раз в год
5.	Учебно-вспомогательный персонал	Работа в детском коллективе	1 раз в год

Основание: приказ Минздрава РФ от 28.01.2021 № 29н

СОГЛАСОВАНО
 Председатель профсоюзного
 комитета МАОУ лицея № 17

 Е.В. Адамова
 «31» 03 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МАОУ лицея № 17

 В.А. Широкова
 «31» 03 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, работа в которых дает право на доплату
за работу во вредных условиях труда
(по результатам специальной оценки условий труда)

№ п/п	Профессия	Размер повышения оплаты
1.	Дворник	4% от оклада
2.	Уборщик служебных помещений	4% от оклада
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4% от оклада

Основание: - ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации,
 - результаты специальной оценки условий труда (СОУТ)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета МАОУ лицея № 17
Е.В. Адамова
«31» 03 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ лицея № 17


В.А. Широкова
«31» 03 2021 г.**СОГЛАШЕНИЕ****на проведение мероприятий по охране труда в МАОУ лицее № 17
на 2021-2024 г.г.**

Работодатель в лице директора В.А.Широковой с одной стороны и представитель работников председатель профкома Е.В. Адамова заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2021-2024 г.г. стороны обязуются выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Предполагаемая сумма затрат труда (руб.)
1.	Проведение специальной оценки условий труда	2021	Герентьева М.Н. Бисерова Н.В.	150 000
2.	Обучение по охране труда	2021-2024	Герентьева М.Н. Бисерова Н.В.	-
3.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	2021-2024	Бисерова Н.В. Бланарь Л.Г.	300 000
4.	Развитие материально-технической базы по вопросам обеспечения пожарной безопасности (закупка плакатов, стендов по ОТ).	2021-2024	Глущенко А.А. Балашов Д.Е.	15 000
5.	Обеспечение работников, спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.	2021-2024	Глущенко А.А.	50 000
6.	Приобретение новых огнетушителей и подставок к ним, перезарядка имеющихся	2021-2024	Глущенко А.А.	20 000
ИТОГО				535 000